



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

El cuidado compartido entre los géneros: una comparación entre Italia y España

Autora:

Tiziana Canal

Directora:

Constanza Tobío Soler

DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS SOCIAL

Getafe noviembre 2016



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

TESIS DOCTORAL

***EL CUIDADO COMPARTIDO ENTRE LOS
GÉNEROS: UNA COMPARACIÓN ENTRE
ITALIA Y ESPAÑA***

Autora: Tiziana Canal

Directora: *Dra. Constanza Tobío Soler*

Firma del Tribunal Calificador:

Firma

Presidente: Dr. Miguel Ángel Ruiz de Azúa Antón

Vocal: Dr. Mattia Diletti

Secretaria: Dra. Magdalena Díaz Gorfinkiel

Calificación: Doctorado con Mención Internacional

Getafe, 24 de noviembre 2016



“Tenemos mas experiencia como hijos que como padres”

hombres español (Alberdi 2007, p.178)

Indice

Abstract

1	Introduzione	11
2	LE POLITICHE	18
2.1	Le politiche europee: dal principio di parità al work life balance	19
2.2	Le politiche e i sistemi di welfare nei Paesi Mediterranei	25
2.3	Le politiche del lavoro durante la crisi economica: labour hoarding e lavoro atipico in Italia e in Spagna.....	34
3	LE PRATICHE	53
3.1	I cambiamenti demografici, familiari e lavorativi in Italia e Spagna.....	54
3.2	L'organizzazione del tempo di lavoro e di vita familiare in Italia e Spagna.....	68
3.3	Il childcare in Italia e Spagna	91
4	LE PRATICHE INNOVATIVE	108
	Un approfondimento sulla cura condivisa in Italia.....	108
4.1	Premessa metodologica.....	109
4.2	I padri high care italiani	114
4.3	Le narrazioni dei padri high care	132
4.4	La paternità high care.....	148
5	Riflessioni conclusive.....	172
6	Bibliografia.....	184

Indice

Resumen

- 1 Introducción
- 2 LAS POLÍTICAS
 - 2.1 Las políticas europeas: desde la iugualdad hace el *work life balance*
 - 2.2 Las políticas y los sistemas de bienestar en los países mediterraneos
 - 2.3 Las políticas laboral y la crisis económica: *labour hoarding* y empleo en Italia y España
- 3 LAS PRÁCTICAS
 - 3.1 Cambio demográfico, familiar y laboral en Italia y España
 - 3.2 La coordinación del tiempo de trabajo laboral y familiar en Italia y España
 - 3.3 El *childcare* en Italia y España
- 4 LAS PRÁCTICAS INNOVADORAS

Una profundización sobre el cuidado compartido en Italia

 - 4.1 Premisa metodológica
 - 4.2 Los *father high care* italianos
 - 4.3 Narraciones de los *father high care*
 - 4.4 La paternidad *high care*
- 5 Conclusiones
- 6 Bibliografía

Ringraziamenti

Ai miei genitori e alle mie figlie, il principio e il fine della mia vita.

Alle coppie ed in particolare ai padri, che hanno raccontato e mostrato le loro vite, dando senso e corpo a questo lavoro di ricerca.

Al professor Sgritta un incontro importante in un momento peculiare della mia vita. Ha riaperto la mia “immaginazione sociologica” e ha consentito di dotarmi degli strumenti per tradurla, al meglio, operativamente, ma soprattutto mi ha fatto incontrare Constanza, l'incontro più prezioso. La persona che più ha creduto in questo progetto di ricerca, mi ha fornito stimoli, incoraggiamento, pregiato supporto teorico e pratico durante lo svolgimento di tutto il mio percorso di dottorato. E' stata una continua fonte di stimolo per la sua forte presenza scientifica e umana. Ad Andrea Lolicato, che con il suo contributo ha arricchito questo lavoro e dato voce, attraverso le immagini, a ciò che le parole non sono sempre in grado di raccontare.

A Francesca e Valentina che mi hanno supportato, ma soprattutto sopportato in questi anni difficili. Lavorare con loro è sempre fonte di scambio, riflessione, apprendimento, ma soprattutto divertimento.

A Marco, che mi ha dato fiducia, spazio, libertà intellettuale e continui stimoli per crescere e migliorare.

A tutte le persone care che mi sono sempre accanto, Serena, Valeria, Nick, Vanessa, Federica, Patricia, Chiara, Rosario, Guido, Enrico. A tutti coloro che ci sono ed ho sicuramente dimenticato di menzionare.

A Marino, presenza vitale.

Abstract

In Europa negli ultimi decenni è cresciuta l'attenzione nei confronti dei mutamenti delle identità di genere soprattutto in seguito alla crescente scolarizzazione femminile nonché all'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Queste tendenze hanno provocato inevitabili, anche se non sempre evidenti, cambiamenti nell'organizzazione dei ruoli familiari e di coppia, scardinando, in alcuni casi, la vecchia divisione di genere, tipica del familismo mediterraneo (Bimbi 1995; Trifiletti 1997), del lavoro "produttivo maschile" e "riproduttivo femminile" a favore di nuovi profili familiari, all'interno dei quali il lavoro produttivo non è più necessariamente associato ad un genere, ma diviene una necessità familiare la cui incombenza riguarda tutti i membri (Saraceno 2013; Tobío 2012; Naldini e Saraceno 2011). Inoltre, la crisi economica iniziata nel 2008, che ha provocato una riduzione complessiva del lavoro retribuito sia in termini di posti di lavoro persi, sia rispetto alle ore lavorate e che ha interessato soprattutto quei settori economici a maggiore vocazione maschile (Canal 2016; Baronio 2015; European Commission 2014; Istat 2014), ha ulteriormente contribuito a ridefinire i ruoli, i tempi e gli spazi in cui uomini e donne esercitano lavoro retribuito o di cura (Eurobarometro 2015; Eurofound 2014; Eurofound 2013).

Complessivamente all'interno delle attività di cura familiare affiorano nuovi orientamenti e nuove collaborazioni fra i generi e in particolare la cura dei figli non rappresenta più solo un carico ma diviene anche un'opportunità, relazionale ed espressiva, a cui molti uomini non intendono rinunciare (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008). In un mondo del lavoro flessibile e spesso precario le coppie adottano, quindi, strategie produttive e riproduttive nuove, in cui ad orientare le scelte e le azioni all'interno della coppia non è più solo l'essere uomo o donna, ma ad esempio, l'avere un contratto a tempo indeterminato e poter usufruire di tutele ben precise (congedi parentali, assicurazioni o servizi per la famiglia, etc.), lavorare in un'azienda con un'organizzazione del lavoro flessibile, disporre di un reddito da lavoro più elevato rispetto al partner (Canal 2015; Canal 2013; Deriu 2008; Salmieri 2006). In tale contesto economico e sociale il tema del *work life balance*, in Europa spesso riferito alla conquista, prevalentemente femminile dell'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata, assume nuove connotazioni che paiono spostare l'attenzione

dalla questione di “genere” alla materia connessa alla biografia lavorativa e familiare della “persona”.

Partendo da tale scenario, questo lavoro intende approfondire la relazione fra genere, famiglia e lavoro con l'obiettivo di evidenziare le tendenze e i flussi presenti nel processo di ridefinizione dei ruoli di genere all'interno della famiglia, in atto soprattutto fra le giovani coppie. Alcuni giovani, infatti, nonostante vivano in contesti caratterizzati da modelli familiari tradizionali, tipici dei Paesi dell'area mediterranea (Salido e Moreno 2012; Ferrera 1997; Trifiletti 1997), hanno iniziato a proporre ed adottare comportamenti più simmetrici ed egualitari rispetto alla generazione dei loro padri e madri (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Zajczyk e Ruspini 2008).

Ad orientare e supportare tutte le analisi condotte all'interno di questo studio vi è un approccio di ricerca che impiega ed integra analisi quantitative e approfondimenti qualitativi. Questo duplice approccio utilizza come punto di partenza i risultati di un primo lavoro realizzato nel 2012 in Italia per stimare (attraverso un modello di regressione logistica) le caratteristiche maschili (dei padri definiti *high care*) che incoraggiano la condivisione nella cura familiare. Le evidenze mostrate da tale studio hanno stimolato, in un secondo momento, la realizzazione di un approfondimento con tecniche di indagine di tipo qualitativo (interviste in profondità) sul tema del coinvolgimento paterno nelle giovani coppie italiane. Gli intervistati (nel 2013 e ricontattati nel 2016), identificati in base alle caratteristiche individuate dal modello logistico implementato per l'individuazione dei *padri high care*, hanno dai 30 ai 40 anni circa, sono altamente istruiti, con figli piccoli e con partner occupate e altamente istruite. Il materiale raccolto ha consentito di dare forma (attraverso voci e immagini) ad alcuni mutamenti in atto nelle identità maschili (Murgia e Poggio 2011; Ciccone 2009), oltre ad evidenziare nuove strategie e nuovi equilibri fra uomini e donne (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012), sia nella gestione della vita familiare che di quella lavorativa, per affrontare i mutamenti della famiglia, del mercato del lavoro nonché gli effetti della crisi economica. Ad emergere è uno spaccato di una parte della società civile che propone nuovi modelli familiari, in qualche modo all'avanguardia rispetto alle scarse opportunità offerte dalle istituzioni e dalle politiche del lavoro e sociali proposte, in particolare nei paesi dell'area mediterranea, negli ultimi anni.

Resumen

En Europa en las últimas décadas ha aumentado el interés respecto de los cambios en la identidad de género, sobre todo tras la creciente escolarización femenina y el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de laboral. Esta tendencia ha provocado inevitablemente, aunque no siempre de manera evidente, cambios en la organización de los roles familiares y de pareja, desmantelando, en algunos casos, la antigua división de género, típica de la familia italiana (Bimbi 1995, Trifiletti 1997), del trabajo “productivo masculino” y “reproductivo femenino”, a nuevos perfiles familiares, en los que el trabajo productivo no está necesariamente asociado a un género, pero que se convierte en una necesidad familiar que incumbe a todos los miembros (Saraceno 2013, Tobío 2012; Naldini e Saraceno 2011). Además, la crisis económica iniciada en 2008, que ha provocado una reducción general del trabajo retribuido, ya sea en términos de puestos de trabajo perdidos como respecto a horas trabajadas, y que ha afectado sobre todo a sectores económicos masculinizados (Canal 2016, Baronio 2015, Comisión Europea 2014, Istat 2014), ha contribuido posteriormente a redefinir los roles, los tiempos y los espacios en los que hombres y mujeres ejercen el trabajo retribuido o de cuidados (Eurobarometro 2015; Eurofound 2014; Eurofound 2013).

En general en las tareas de cuidado afloran nuevas pautas y colaboraciones entre los géneros y en particular, el cuidado de los hijos e hijas deja de representar una carga para convertirse en una oportunidad, social y expresiva, a la que muchos hombres no quieren renunciar (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Ciccone 2011, Murgia e Poggio 2011, Zajczyk e Ruspini 2008). En un mercado de trabajo flexible y a menudo precario las parejas adoptan, entonces, nuevas estrategias productivas y reproductivas, en las que dirigir las decisiones y acciones a la pareja ya no es solo ser hombre o mujer, sino por ejemplo, tener un contrato indefinido y poder beneficiarse de protecciones específicas (permisos parentales, seguros o servicios para la familia), trabajar en una empresa con una organización del tiempo flexible o disponer de una renta de trabajo más elevada respecto a la pareja (Canal 2015, Canal 2013, Deriu 2008, Salmieri 2006). En este contexto económico y social el tema del *work life balance*, en Europa referido a menudo a la conquista preferentemente femenina del equilibrio entre el trabajo retribuido y la vida privada, asume nuevas connotaciones que parecen trasladar la atención de la

cuestión de “género” a la relacionada con la biografía laboral y familiar de la “persona”.

Partiendo de dicho escenario, este trabajo pretende profundizar en las relaciones entre géneros, familia y trabajo con el objetivo de evidenciar las tendencias y flujos presentes en el proceso de redefinición de los roles de género en el seno de la familia, sobre todo entre las parejas jóvenes italianas. Algunos jóvenes, en realidad, a pesar de vivir en contextos caracterizados por modelos familiares tradicionales, típicos de países de la cuenca mediterránea (Salido y Moreno 2012, Ferrera 1997, Trifiletti 1997), han comenzado a proponer y adoptar comportamientos más simétricos e igualitarios respecto a las generaciones de sus padres y madres (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Zajczyk e Ruspini 2008).

Para orientar y apoyar todos los análisis realizados en este estudio se ha optado por un enfoque de investigación que utiliza e integra un análisis cuantitativo y cualitativo en profundidad. Esta doble aproximación utiliza como punto de partida los resultados de un primer trabajo realizado en 2012 en Italia para estimar (a través de un modelo de regresión logística) las características masculinas (de los padres definidos como *high care*) que fomentan el reparto de los cuidados familiares. Las evidencias obtenidas en dicho estudio han provocado, en un segundo momento, la realización de un estudio más detallado, con técnicas de investigación cualitativas (entrevistas en profundidad) acerca de la cuestión de la participación paterna en las parejas jóvenes italianas. Los padres, identificados en base a las características detectadas con el modelo logístico implementado para la identificación de los padres *high care*, tienen entre 30 y 40 años, una alta cualificación, hijas e hijos pequeños y pareja ocupada y muy cualificada. El material recogido ha permitido dar forma (a través de voces e imágenes) a algunos cambios recientes en la identidad masculina (Murgia e Poggio 2011, Ciccone 2009), además de evidenciar nuevas estrategias y equilibrios entre hombres y mujeres (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012), tanto en la gestión de la vida familiar como en la de la vida laboral, para afrontar los cambios del mercado de trabajo así como los efectos de la crisis económica. Ha surgido un sector de la sociedad civil que propone nuevos modelos familiares, en cualquier caso a la vanguardia respecto de las escasas oportunidades ofrecidas por las instituciones, y en particular de la política laboral y social propuesta en los países mediterráneos en los últimos años.

1 Introduzione

Introducción

“Men and women are, of course, different. But they are not as different as day and night, earth and sky, yin and yang, life and death. In fact, from the standpoint of nature, men and women are closer to each other than either is to anything else – for instance, mountains, kangaroos, or coconut palms. The idea that men and women are different from one another must come from somewhere other than nature”

(Rubin 1975, p.179)

Nel saggio “The Traffic in Women”, Gayle Rubin (1975) introduce ufficialmente nel discorso scientifico il termine “genere” utilizzando l'espressione *sex-gender system* per indicare l'insieme dei processi, gli adeguamenti, le modalità di comportamento e di rapporti con cui ogni società trasforma la “sessualità biologica” in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti fra gli uomini e le donne, differenziandoli, l'uno dall'altro, proprio attraverso il “genere” (Piccone Stella e Saraceno 1996). In questo studio, si fa riferimento a tale accezione, come ad una pratica sociale situata in contesti di interattività. La riflessione sulla cura genitoriale si muove quindi all'interno di un ambiente dinamico che rinvia alla relazione fra maschile e femminile, paterno e materno, socialmente e culturalmente costruito e definito.

Negli ultimi anni, in tutta l'Europa, è cresciuta l'attenzione nei confronti della paternità e dei mutamenti delle identità di genere, soprattutto in seguito alla crescente scolarizzazione femminile, nonché all'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Tali mutamenti hanno sollecitato alcune trasformazioni nell'organizzazione dei ruoli familiari e di coppia. La crescente difficoltà da parte delle donne (che si traduce in minore disponibilità, optata o soggiaciuta) di occuparsi della cura dei figli e della casa è indubbiamente influenzata dalla scarsa capacità di sostegno da parte del welfare ed è aggravata dall'indebolimento (o sarebbe più esatto dire dall'invecchiamento) delle reti familiari che per molti anni, soprattutto nei paesi dell'area mediterranea, hanno svolto un ruolo di sostegno vitale (Saraceno 2013; Tobío 2013; Tobío 2005).

A complicare tale scenario è intervenuta la crisi economica che: ha ridotto le opportunità di lavoro, in particolare per gli uomini, interessando soprattutto i settori economici a maggiore vocazione maschile, sia in termini occupazionali che rispetto alle ore lavorate (Canal 2016; Baronio 2015; European Commission 2014; Istat 2014); ha progressivamente aumentato l'utilizzo, da parte delle imprese, del lavoro a termine (European Commission 2014; Istat 2015; Ine 2015), che notoriamente offre minore salario (Istat 2015; INE 2015) minori tutele e forme di protezione assicurativa/sociale, nonché riduce le capacità progettuali dell'individuo (Deriu 2008; Salmieri 2006); ha diminuito le già fragili capacità di spesa del welfare nei confronti della famiglia (nel ricorso ai servizi privati di assistenza e supporto familiare) (INPS 2016); ha colpito in modo particolare le nuove generazioni, (il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto in questi anni, in tutti i paesi, in particolare in Italia e in Spagna, livelli da record) (Istat 2016; INE 2015), minando i progetti di emancipazione e riproduttivi di molti giovani uomini e donne. Nel complesso la crisi ha contribuito a ridefinire le biografie lavorative e familiari di uomini e donne ridisegnando i ruoli, i tempi e gli spazi in cui questi ultimi esercitano lavoro retribuito o di cura (Eurofound 2012a; Eurofound 2012b). Tali tendenze hanno provocato inevitabili, anche se non sempre evidenti, cambiamenti nell'organizzazione dei ruoli familiari e di coppia, scardinando, in alcuni casi, la vecchia divisione di genere, tipica del familismo mediterraneo (Bimbi 1995; Trifiletti 1997), del lavoro "produttivo maschile" e "riproduttivo femminile" a favore di nuovi profili familiari, all'interno dei quali il lavoro produttivo non è più necessariamente associato ad un genere, ma diviene una necessità familiare la cui incombenza riguarda tutti i membri (Saraceno 2013; Tobío 2012; Naldini e Saraceno 2011).

Complessivamente all'interno delle attività di cura familiare affiorano nuovi orientamenti e nuove collaborazioni fra i generi e in particolare la cura dei figli non rappresenta più solo un carico ma diviene anche un'opportunità, relazionale ed espressiva, a cui molti uomini non intendono rinunciare (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008). In un mondo del lavoro flessibile e spesso precario le coppie adottano, quindi, strategie produttive e riproduttive nuove, in cui ad orientare le scelte e le azioni all'interno della coppia non è più solo l'essere uomo o donna, ma ad esempio, l'avere un contratto a tempo indeterminato e poter usufruire di tutele ben precise (congedi parentali, assicurazioni o servizi per la famiglia, etc.), lavorare in un'azienda con un'organizzazione del lavoro flessibile,

disporre di un reddito da lavoro più elevato rispetto al partner (Canal 2015; Canal 2013; Deriu 2008; Salmieri 2006). In tale contesto economico e sociale il tema del *work life balance*, in Europa spesso riferito alla conquista, prevalentemente femminile dell'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata, assume nuove connotazioni che paiono spostare l'attenzione dalla questione di "genere" alla materia connessa alla biografia lavorativa e familiare della "persona".

Partendo da tale scenario, questo lavoro intende approfondire la relazione fra genere, famiglia e lavoro in Italia e in Spagna. I due Paesi, infatti, si sono sempre distinti, all'interno del contesto europeo, per il loro minore investimento pubblico nei confronti delle politiche familiari e per una caratterizzazione *familiista* del sistema di welfare (Saraceno 2013; Naldini e Saraceno 2011; Mantovanelli 2007; Flaquer 2000), che ha guardato alla famiglia come ad un'unità complessiva in grado di sostenersi contando sulle proprie forze e risorse interne o da proteggere e supportare solo in caso di difficoltà economiche (Saraceno 2013; Naldini e Saraceno 2011; Tobío 2005; Trifiletti 1999; Flaquer 2000). Tale orientamento ha determinato per molti anni, in questi due Paesi, alti carichi di lavoro familiare femminile e maggiori difficoltà d'ingresso per le donne nel mercato del lavoro. Inoltre Italia e Spagna sono fra i Paesi, in Europa, che più hanno risentito, in termini di perdita dell'occupazione, della congiuntura economica sfavorevole ed hanno adottato, per reagire alla crisi, politiche economiche e del lavoro, orientate da differenti strategie, con tagli alla spesa sociale in favore di forme di sostegno al reddito per gli esclusi dal lavoro (in deroga alla normativa ordinaria); e piani di contenimento della disoccupazione orientati da strategie di *labour hoarding* (Commissione Europea 2015; Commissione Europea 2014; INE 2015; INE 2014; Istat 2015; Istat 2014). Sono, infine, due realtà che possono essere accomunate per la loro struttura produttiva, caratterizzata soprattutto dalla presenza di piccole e medie imprese e per le importanti disparità regionali, in termini di sviluppo, presenti all'interno del loro territorio (INE 2015; INE 2014; Istat 2015; Istat 2014).

Allo stesso tempo Italia e Spagna hanno, nel corso degli anni, iniziato a presentare specificità e propensioni differenti soprattutto per quanto riguarda il diverso livello di adesione agli orientamenti europei nelle politiche del lavoro e familiari. La Spagna ha accolto, prima dell'Italia, le strategie per l'occupazione proposte dall'Europa negli ultimi venti anni con riforme importanti del mercato del lavoro che hanno aumentato la flessibilità in entrata e in uscita dei lavoratori. Riguardo, invece, alle politiche familiari, nonostante sia stato sottolineato

che in Europa non esista una linea di politica ufficiale ed esplicita sulla famiglia, “*di fatto esiste una politica implicita della famiglia a livello comunitario, i cui capisaldi sembrano essere il modello di famiglia a due lavoratori, o almeno a un lavoratore e mezzo, e la parziale presa in carico della cura dei più piccoli da parte della collettività, sia pure in forme diverse*” (Saraceno 2013, 99). In Italia il modello familiare del *male bread winner* sembra ancora essere quello prevalente, mentre in Spagna, grazie ai maggiori tassi di occupazione femminile, si va sempre più affermando il modello *dual-earner families*.

Ad orientare e supportare tutte le analisi condotte all'interno di questo studio vi è un approccio di ricerca che volge lo sguardo nei confronti delle politiche, passa per le pratiche più diffuse a livello europeo e in particolare in Italia e in Spagna e presenta le nuove tendenze (indicate come “pratiche innovative”), seppur circoscritte, rilevate attraverso un approfondimento realizzato, al riguardo, nel territorio italiano. Inoltre questo studio impiega ed integra analisi quantitative e approfondimenti qualitativi.

Nello specifico il lavoro si compone di tre parti.

La prima parte (*Le politiche*), prende avvio da una riflessione sul ruolo svolto dall'Unione Europea nella promozione e nell'implementazione dell'integrazione di genere e in particolare nello sviluppo di politiche di *work life balance* negli Stati membri a partire dagli anni '70 (paragrafo 2.1). Riflette, quindi, su come le caratteristiche dei sistemi di welfare, all'interno dei quali tali politiche sono state recepite, hanno influito determinando differenti visioni e relazioni fra Stato, Famiglia e Mercato e diverse relazioni e livelli di negoziazione fra i generi (paragrafo 2.2). Si sofferma, infine, sugli effetti della crisi economica nel mondo del lavoro e in particolare sulle politiche del lavoro adottate, a livello europeo (e soprattutto in Italia e in Spagna), per fronteggiare la congiuntura sfavorevole, tenendo conto dei differenti esiti che si sono prodotti in termini di genere (paragrafo 2.3).

Nella seconda parte (*Le pratiche*) con l'ausilio di differenti fonti statistiche (Eurofound EWCS, Eurofound EQLS, Eurobarometro, Eurostat, ILO, OECD) si ripercorrono brevemente i principali cambiamenti demografici, familiari e lavorativi che hanno interessato Spagna e Italia negli ultimi 10 anni (paragrafo 3.1). Si dà conto, quindi, nei diversi paesi europei, del tempo di lavoro retribuito e del tempo della vita privata, per esaminare infine i livelli di *work life balance* registrati a livello europeo. In particolare si fa ciò osservando il ruolo ricoperto all'interno della famiglia (*breadwinner*, *second*

earners, persona in coppia o single, con o senza figli). Si presentano infine gli strumenti (congedi e servizi per l'infanzia) a supporto dei lavoratori e delle lavoratrici con figli piccoli per il raggiungimento di adeguati livelli di *work life balance*. Tutte le analisi sono condotte a livello europeo (Europa a 15 Paesi o a 28 Paesi) con un'attenzione specifica rivolta nei confronti della Spagna e dell'Italia e con uno sguardo che mira a cogliere le relazioni e le differenze fra i generi.

La terza e ultima parte (*Le pratiche innovative*) partendo dal fatto che alcuni giovani, nonostante vivano in contesti caratterizzati da modelli familiari tradizionali, tipici dei Paesi dell'area mediterranea (Salido e Moreno 2012; Flaquer 2000; Ferrera 1997; Trifiletti 1997), hanno iniziato a proporre ed adottare comportamenti familiari più simmetrici ed egualitari rispetto alla generazione dei loro padri e madri (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Zajczyk e Ruspini 2008), tenta di approfondire il tema della cura condivisa in Italia. Lo fa in un primo momento studiando con tecniche d'analisi multivariata¹ le caratteristiche dei partner e del padre in particolare, che ricorrono nelle coppie italiane in cui la cura dei figli attiene a modelli familiari che possono essere definiti, complessivamente, simmetrici (paragrafo 4.2). In un secondo tempo,² con un approfondimento qualitativo che ha coinvolto alcune coppie, ma che si è deciso di realizzare utilizzando la narrazione maschile, si "dà voce" alla paternità high care (paragrafo 4.3). La prima analisi testuale delle interviste, ha stimolato, infine, la realizzazione di un approfondimento di antropologia visuale con l'ausilio della tecnica fotografica³. Le interviste di questi padri, accompagnate dal materiale fotografico sono state analizzate utilizzando il software Atlas.ti (paragrafo 4.4).

L'approccio metodologico che ha guidato tutta l'analisi ha tentato, complessivamente, di superare l'opzione fra "quantità

¹ Nello specifico l'analisi, realizzata nel 2012, è stata svolta utilizzando i dati provenienti da un'indagine condotta in Italia dall'Isfol nel 2007 per studiare i fattori determinanti l'inattività femminile. Il campione dell'indagine si componeva di 6.000 donne di età compresa tra i 25 e i 45 anni, di cui 4.000 inattive e 2.000 attive. L'analisi ha stimato, attraverso un modello di regressione logistica le caratteristiche dei partner e dei padri, definiti *high care*, che incoraggiano la condivisione nella cura familiare.

² Nel 2013 sono state rivolte a 8 padri italiani interviste non strutturate in profondità sul tema del coinvolgimento paterno nella cura familiare. Gli intervistati, (ascoltati la prima volta nel 2013 e ricontattati nel 2016), sono stati identificati in base alle caratteristiche individuate dal modello logistico implementato per l'individuazione dei *padri high care*. Inoltre

³ Tre padri sono stati scelti, in base ad alcune caratteristiche, ricontattati e fotografati per alcuni giorni, all'interno delle loro abitazioni, durante il trascorrere delle giornate, insieme ai figli/e e alle compagne. L'approfondimento è stato realizzato grazie al contributo di un antropologo visuale, Andrea Lolicato. Cfr. <http://andrealolicatophotographer.com/>

e qualità” in funzione di un sincretismo (Canevacci 2000) armonizzante tra i due orientamenti, separabili e nettamente distinguibili solo in termini di tecniche e di procedure operative, ma convergenti sul piano della fecondità della ricerca e dell'opportunità di scelte metodologiche da compiere in relazione agli obiettivi, ai contesti, ai mezzi e al più ampio panorama nel quale la ricerca sociale si svolge.

Nel complesso i risultati dell'analisi statistica multivariata e il materiale raccolto durante le interviste semi-strutturate hanno consentito di dare forma (attraverso, dati, voci e immagini) ad alcuni mutamenti in atto nelle identità maschili (Murgia e Poggio 2011; Ciccone 2009), oltre ad evidenziare nuove strategie e nuovi equilibri fra uomini e donne (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012), sia nella gestione della vita familiare che di quella lavorativa, per affrontare i mutamenti della famiglia, del mercato del lavoro nonché gli effetti della crisi economica.

Le domande di ricerca che hanno orientato tutto il lavoro sono: *“Premesso che anche nei paesi mediterranei iniziano a prendere forma modelli più simmetrici fra i generi, nella condivisione della cura familiare e in particolare in quella dei figli, cosa favorisce tali mutamenti? Le politiche? I sistemi di welfare? I mutamenti, anche per effetto della crisi economica, nell'organizzazione dei tempi di lavoro e di vita privata? Il riconoscimento sociale di questi innovativi, seppur circoscritti modelli familiari? E come e in cosa si esplicitano i comportamenti innovativi? Come vengono autorappresentati, raccontati?”.*

L'impressione generale è che a diverse domande corrispondano molteplici risposte e/o quesiti irrisolti. L'ultima indicazione, che s'intende fornire, attiene alla struttura dell'intero lavoro. I tre capitoli sono stati, infatti, pensati e realizzati in forma non gerarchica, ma circolare, prendendo spunto dall'orientamento teorico fornito dalla *Grounded Theory* (Glaser e Strauss 1967; Strauss e Corbin 1996; Strati 1997; Charmaz 2006; Charmaz e Bryant 2007; Tarozzi 2008). Quest'ultima si pone l'obiettivo di raccogliere sistematicamente e analizzare dati di ricerca coerenti con i contesti reali di rilevazione (le pratiche e le pratiche innovative), a cui il ricercatore assegna, attraverso un processo ermeneutico, codici e relazioni. In questa direzione, la teoria che emerge dai dati, cerca di somigliare ai dati stessi piuttosto che essere frutto di speculazioni teoriche. Si potrebbe quindi iniziare la lettura di questa tesi di dottorato partendo dalle pratiche innovative piuttosto che dalle politiche. L'aspetto fondamentale rimane, ad avviso di chi scrive, tenere insieme politiche e

pratiche, nonché i reciproci effetti e relazioni che si producono fra le stesse.

2 LE POLITICHE

LAS POLÍTICAS

“Sono in un’età in cui ci vorrebbero più certezze...ecco, mi spaventa la possibilità di dover scegliere prima o poi tra un figlio e il lavoro...”

donna italiana (Zajczyk e Ruspini 2008, p.163)

2.1 Le politiche europee: dal principio di parità al *work life balance*

Las políticas y los sistemas de bienestar en los países mediterráneos

Il tema della parità fra donne e uomini rappresenta un principio fondamentale dell'Unione Europea fin dalla sua costituzione, in particolare da quando il trattato di Roma⁴ introdusse il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne nel 1957. Da allora le numerose direttive sull'uguaglianza di genere adottate dall'Unione Europea sin dagli anni '70 hanno mirato a garantire il trattamento equo in relazione all'accesso al lavoro, alla parità di retribuzione, alla previdenza sociale e ai diritti sostenuti per il congedo parentale. L'Unione Europea ha avuto un ruolo fondamentale nella promozione e nell'implementazione dell'integrazione di genere, richiedendo l'inclusione della dimensione di genere in tutti gli ambiti di intervento e a ogni livello attraverso diversi strumenti. L'attività europea si è caratterizzata, in particolare, nel corso degli anni per due aspetti:

- l'utilizzo simultaneo di molteplici azioni e differenti dispositivi;
- l'evoluzione e la trasformazione che ha qualificato il tema della parità e dell'uguaglianza di genere dalla creazione dell'Unione Europea ad oggi.

Per quanto riguarda il primo aspetto in Europa la parità di genere è stata promossa e attuata attraverso una pluralità di strumenti. A partire dagli anni '70, con l'intento di sviluppare un quadro giuridico comunitario strutturato, per intervenire non solo sugli aspetti economici e finanziari, ma anche sulle prospettive e possibilità legate alla cittadinanza, al progresso sociale e al miglioramento delle condizioni vita e di lavoro delle persone, sono state proposte ed emanate numerose Direttive, Raccomandazioni, Risoluzioni del Parlamento Europeo o Decisioni del Consiglio d'Europa. Sono state inoltre istituite vere e proprie Commissioni (es. per i diritti della donna) e promossi programmi d'Azione per il raggiungimento della parità (Bazzocchi 2012).

In particolare negli anni '90 in Europa forte è l'impegno per promuovere la parità. Il Trattato di Maastricht del 1992 comprende un accordo sulle politiche sociali che regola

⁴Cfr. http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_eec_it.htm

le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori; nel 1995 durante la Conferenza di Pechino (a cui prendono parte molte donne europee e dei paesi del sud del mondo) nuovi concetti vengono elaborati e sostenuti, come quello di *empowerment* e di *mainstreaming*. In particolare il *mainstreaming* (stare nella corrente, nel filo principale) viene accolto⁵ come simbolo delle politiche europee, con l'intento di inserire la prospettiva e la dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie (economiche, del lavoro, sociali). Nel 1999 il Trattato di Amsterdam rafforza la base giuridica della parità tra uomini e donne⁶. Gli stessi principi saranno poi dichiarati nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea proclamata a Nizza nel 2000⁷. Numerose sono le Direttive emanate per favorire le pari opportunità intervenendo in diversi ambiti specifici: sull'organizzazione dell'orario di lavoro⁸ con la promozione del tempo parziale⁹ o del telelavoro¹⁰; sui congedi parentali¹¹; sul childcare¹²; sulle discriminazioni anche retributive durante la gravidanza¹³; sulla conciliazione vita lavoro¹⁴ (Bazzocchi 2012; Naldini e Saraceno 2011; Calafà 2007).

⁵ Ad esempio il IV programma d'azione per le pari opportunità (1995-2000) è incentrato sul concetto di *mainstreaming*

⁶ In particolare gli articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione ha tra i propri compiti l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità.

⁷ In particolare l'art. 23 recita: "*Parità tra uomini e donne La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*". Cfr. link http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

⁸ Direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, G.U.U.E. L 307 del 13/12/1993.

⁹ Con la Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

¹⁰ Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP.

¹¹ Fra tutte si tenga conto dell'ultima Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

¹² L'Europa nel 2002, con il Consiglio europeo di Barcellona, sollecita tutti gli Stati membri a rimuovere gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro fornendo, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia (sia pubblica che privata) per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra 3 anni e l'età scolare e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni (0-2 anni). Questi obiettivi sono divenuti parte integrante della Strategia europea per l'occupazione e dell'Agenda di Lisbona.

¹³ Cfr. Commissione Europea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=it>

¹⁴ Cfr. Commissione Europea, *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini 2006*, Bruxelles, 22.2.2006 COM (2006)71 def.

Allo stesso tempo molte sono le azioni trasversali messe in campo in Europa: i programmi d'azione per le Pari Opportunità; le Azioni Positive¹⁵ per favorire l'uguaglianza di genere; l'utilizzo dei Fondi Strutturali Europei; il Programma Comunitario Equal; Le Relazioni Annuali sulla Parità; le Road Map d'intervento prioritario per le politiche di genere. Ma è in particolare con La Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) prima e in seguito con la strategia di Lisbona nel 2000 che l'impegno europeo di promozione dell'uguaglianza di genere raggiunge il suo culmine. L'obiettivo è incoraggiare l'accesso di uomini e donne nel mercato del lavoro (in particolare viene posto a livello europeo il target del 60% di occupazione femminile da raggiungere entro il 2010) e sostenere, al contempo, l'equilibrio fra vita lavorativa e vita familiare di tutti i lavoratori e le lavoratrici (tutti gli Stati Membri debbono fornire entro il 2010, un'assistenza all'infanzia, sia pubblica che privata, per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra 3 anni e l'età scolare e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni)¹⁶.

Inoltre, nel 2006 viene istituito vero e organismo dedicato agli studi di genere, l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)¹⁷ divenuto operativo nel 2009 con sede a Vilnius. Sempre nel 2006 un valore politico-programmatico di rilievo a livello europeo è contenuto nella Relazione della Commissione sulla parità tra donne e uomini, in cui il tema della conciliazione è definito "efficace" solo se concepito e promosso come strategia a favore tanto degli uomini quanto delle donne, in tutte le fasi della vita e in particolare per le giovani coppie (Calafà 2007).

Dal 2010 lo spazio all'interno dell'agenda politica europea rispetto alla parità di genere sembra ridursi, o comunque perdere di centralità, quantomeno da un punto di vista simbolico. Complice, indubbiamente, la crisi economica esplosa nel 2008, che sembra imporre l'austerità non solo finanziaria, ma anche nei contenuti delle politiche. I temi degni di essere trattati, in tempi di congiuntura negativa, sembrano essere prevalentemente di tipo economico e riferiti ad aspetti considerati hard (Pil, bilancia dei pagamenti, indebitamento,

¹⁵ Nate con l'obiettivo di combattere le discriminazioni, sono concepite come strumenti o norme che offrono alle donne la priorità (d'accesso) rispetto agli uomini nei settori in cui queste ultime mostrano maggiori difficoltà ad affermarsi.

¹⁶ Cfr. European Commission 2013, *Barcelona Objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, European Commission, Bruxelles.

¹⁷ Cfr. <http://eige.europa.eu/>

etc.) a scapito, oltre che della lunga e virtuosa tradizione politica europea sull'uguaglianza di genere, anche di visioni innovative, proposte dalla stessa Commissione Europea, legate al concetto di sviluppo e benessere dei paesi¹⁸. Ma sul ruolo della crisi economica si tornerà nel terzo paragrafo all'interno di questo capitolo.

Nel complesso è opinione diffusa, fra coloro che si occupano di pari opportunità, che alla prospettiva di genere (nonostante sia la più citata e sviluppata) sia oggi dedicata, soprattutto in alcuni paesi, in particolare nell'area mediterranea, ancora poca attenzione; o meglio pur avendo, il tema, carattere trasversale esso venga ancora trattato marginalmente, ma soprattutto in modo non integrato, ossia con deboli collegamenti con gli altri aspetti della vita politica o economica.

Per comprendere meglio tale aspetto può essere, quindi, utile osservare come è mutato il discorso europeo intorno alla parità e all'uguaglianza di genere in questi decenni. In Europa, in particolare nei paesi dell'area mediterranea e continentale (meno nei paesi anglosassoni e nord europei) negli anni '60 e '70 quando nel dibattito sociale emerse "la questione della conciliazione" se ne parlava come di un qualcosa riferito al mondo femminile. Conciliare significava per le donne combinare i ruoli di madre, di moglie e di lavoratrice per rendere plausibile il lavoro retribuito. L'attribuzione delle responsabilità familiari non veniva messa in discussione, la società si limitava a prendere atto del lavoro retribuito delle donne e della conseguente inevitabile difficoltà, per esse, di far fronte agli impegni familiari senza essere sottoposte professionalmente a discriminazioni (Calafà 2007). A partire dalla metà degli anni '70, con la diffusione della logica dell'eguaglianza, "la questione della conciliazione" sembrò perdere importanza e si focalizzò invece l'attenzione sul tema della "condivisione dei diritti e delle responsabilità tra donne e uomini" (Junter-Loiseau e Tobler 1996). La questione tornò al centro del dibattito politico e sociale tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, quando il termine conciliazione iniziò ad essere introdotto nei documenti ufficiali dell'Unione Europea,

¹⁸ Durante la presidenza francese dell'Unione Europea nel 2008 Nicholas Sarkozy ha istituito una Commissione con l'obiettivo di misurare le performance economiche i progressi sociali dei paesi europei. La commissione, presieduta dal premio Nobel Joseph Stiglitz, con la collaborazione dell'altro premio Nobel Amartya Sen e dell'economista Jean Paul Fitoussi, si è impegnata a trovare nuove misure "oltre il Pil". La pubblicazione finale, resa pubblica nel settembre 2009, sottolineava che, nella misurazione dei livelli di benessere degli individui, il Pil deve essere corredato da altre informazioni sulla ricchezza prodotta e che le misure macroeconomiche vanno affiancate a misure della qualità della vita e a misure della sostenibilità.

che la comprese tra le misure che consentono l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, spostando l'attenzione dal tema della discriminazione e dell'uguaglianza alla logica della partecipazione (Calafà 2007). Inoltre per la prima volta venne evidenziato che la conciliazione è una questione che riguarda uomini e donne, e che non si tratta solo di includere le donne nel mercato del lavoro, ma di assicurare a tutti una migliore qualità della vita pubblica e privata¹⁹. Non a caso nei programmi comunitari dagli anni 2000 in poi, i termini *reconciliation* e *family friendly* sono stati soppiantati dal concetto di *work-life balance*. Sono questi, infatti, gli anni della Strategia di Lisbona, periodo in cui in Europa si punta ad avere un mercato del lavoro realmente inclusivo per uomini e donne e si propone un ampliamento e una diffusione dei servizi per l'infanzia per garantire a tutti i lavoratori adeguati livelli di *work life balance*. È stato, tuttavia, sottolineato come l'appropriazione da parte delle politiche europee per l'occupazione (ad esempio la Strategia Europea per l'Occupazione e di Lisbona) degli strumenti di *work life balance* (orari di lavoro flessibili, congedi parentali, servizi per l'infanzia) sia stato in qualche modo il risultato di un processo di "cooptazione" strumentale (Stratigaki 2004), che ha tolto forza ed incisività ai differenti obiettivi iniziali (favorire il cambiamento nei rapporti fra i sessi) subordinandoli ad altre priorità, prima fra tutte l'occupazione. Se da un lato, infatti, l'inclusione del tema del *work life balance* nelle politiche per l'occupazione è ovviamente positiva, dall'altro ha rischiato di spostare l'attenzione rispetto alle cause e ai contesti specifici (ad esempio i sistemi di welfare) che contribuiscono a specificare o enfatizzare le disuguaglianze di genere, influenzando sull'attribuzione delle responsabilità di cura e fornendo (o meno) sostegno in tale senso (Naldini e Saraceno 2011). Nella stessa direzione, Villa si è domandata nel 2009, se nella formulazione della SEO il perseguimento dell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro fosse un obiettivo in sé, o se invece fosse stato concepito, come uno "strumento" (Villa 2009) necessario al raggiungimento degli obiettivi occupazionali che l'Unione europea si era prefissata di raggiungere. Se inizialmente, infatti, l'equità di genere aveva assunto un ruolo centrale, attraverso il pilastro Pari Opportunità, e successivamente trasversale, con l'introduzione

¹⁹ Nel 1998 la Commissione Europea definisce la conciliazione tra vita professionale e vita familiare come: "L'introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, dei congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini", Commissione Europea, D.G. Occupazione e Affari Sociali, 100 Parole per la Parità, 1998.

del concetto di *mainstreaming*, da quando l'innalzamento del tasso di occupazione femminile è diventato condizione obbligatoria per la crescita e lo sviluppo economico di ogni paese, l'equità di genere sembra aver assunto carattere "strumentale" (Villa 2009). Questa perdita di centralità ha in qualche modo compromesso il raggiungimento degli obiettivi occupazionali femminili, poiché, se in alcuni paesi sono stati raggiunti dei buoni standard in termini quantitativi (ad esempio nel tasso di occupazione), non sempre i risultati sono stati soddisfacenti dal punto di vista qualitativo (rispetto soprattutto alla qualità dell'occupazione²⁰). È dunque lecito chiedersi se sia sufficiente innalzare il tasso di occupazione femminile o se invece non sia anche rilevante sapere di che tipo di occupazione si tratti. Nonostante l'occupazione femminile sia stata, almeno fino al 2007, il volano principale del costante incremento dell'occupazione nell'Unione europea, l'impatto sulla riduzione delle disuguaglianze di genere è stato poco significativo: gli indicatori relativi alle retribuzioni, alla segregazione nel mercato del lavoro e alla presenza delle donne in posti decisionali non sono affatto migliorati (COM, 2008, 635 definitivo). Inoltre, se inizialmente le donne sono state meno colpite dalla crisi rispetto agli uomini in termini di perdita di posti di lavoro, hanno tuttavia dovuto sostenere, in particolare in alcuni paesi, il peso dei tagli al welfare e della conseguente riduzione dei servizi.

In conclusione, in tema di parità di genere, l'Europa ha svolto un ruolo importante e complesso, mostrando orientamenti ben precisi riguardo ai diritti fondamentali di uguaglianza e non discriminazione; indicando misure normative da adottare e fornendo indicazioni e strumenti specifici (anche attraverso il sostegno economico). Inoltre a livello europeo, in estrema sintesi, è stato possibile evidenziare l'emergere (in tempi diversi) di "due teorie della conciliazione": la teoria della conciliazione dei ruoli e la teoria della conciliazione condivisa e del *work life balance* (Calafà 2007). La prima si è rivolta prevalentemente alle donne e ha tentato di proteggerle da disagi e ipotetiche discriminazioni sul lavoro dovute alla loro "doppia presenza" (Balbo 1978). La seconda si è focalizzata, invece, sulla condivisione dei diritti e delle responsabilità fra uomini e donne e ha implicato il passaggio da politiche di

²⁰ Emblematico al riguardo il termine coniato dall'ILO "decent work": "*Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men*". Cfr. ILO e qualità dell'occupazione. Cfr. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

uguaglianza a politiche economiche e sociali integrate, che guardano al soggetto in ottica multidimensionale (politiche demografiche, occupazionali, di welfare). Questo secondo approccio consente di introdurre il tema del welfare e dell'influenza che ha esercitato, e svolge tuttora, sulla divisione dei ruoli maschili e femminili, lavorativi e familiari, in molti paesi europei.

2.2 Le politiche e i sistemi di welfare nei Paesi Mediterranei

Las políticas y los sistemas de bienestar en los países mediterráneos

Nel corso degli anni le politiche di conciliazione messe in atto da ogni paese europeo, pur tenendo conto degli orientamenti comunitari, si sono distinte per obiettivi e contenuti riflettendo le caratteristiche dei sistemi di welfare all'interno dei quali sono state elaborate. A livello teorico *“è possibile distinguere tra una concezione allargata e una ristretta di welfare state”* (Saraceno 2013, p.15). Nel primo caso il welfare qualifica un sistema in cui lo Stato regola i meccanismi di riproduzione economica e soprattutto interviene nei processi di redistribuzione per governare le opportunità e le capacità fra le persone e le diverse classi sociali, disegnando, a seconda delle scelte compiute, un particolare sistema di governo e di società. A questa concezione guardano, in particolare, le teorie sui modelli di welfare. Nella visione ristretta, invece, l'accento è posto su specifiche politiche o interventi, come ad esempio le forme di sostegno al reddito, l'assistenza sanitaria, le forme di protezione sociale, i servizi per la famiglia e per l'infanzia. Questa visione è adottata spesso da coloro che compiono studi empirici, ad esempio, con l'obiettivo di misurare i diversi livelli di investimento del welfare di un paese, osservando le singole voci di spesa (Saraceno 2011). In questo lavoro si intende tenere conto di entrambi gli approcci per qualificare da un lato ciò che contribuisce a proporre differenti visioni e relazioni fra Stato, Famiglia e Mercato e dall'altro quantificare gli investimenti che più influiscono nel *work life balance* dei lavoratori e delle lavoratrici.

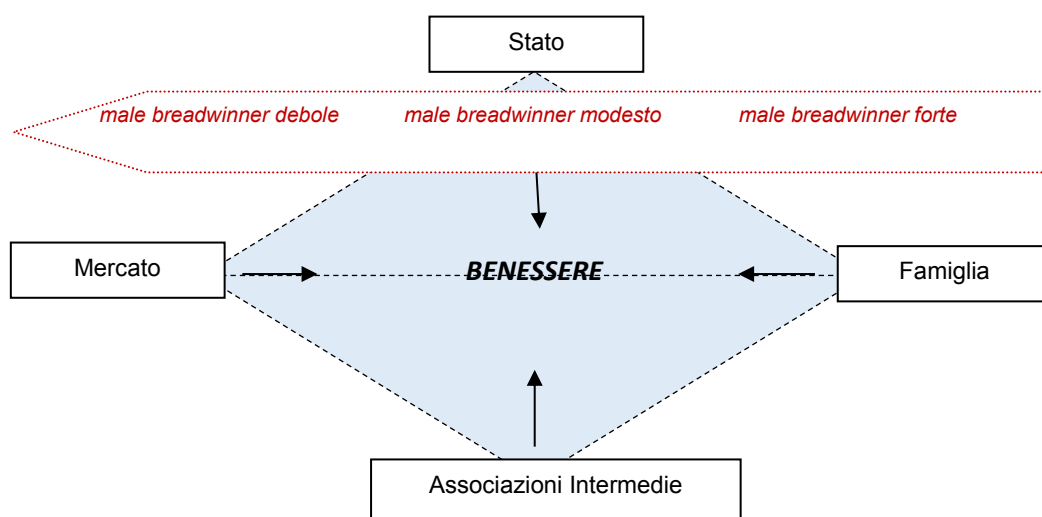
Negli studi teorici sui regimi di welfare, inizialmente l'approccio è stato prevalentemente dicotomico (Fasano 2010) e l'attenzione è stata tutta rivolta al rapporto fra Stato e Mercato

e in particolare al concetto di “*decommodification*” (Esping-Andersen 1990), nozione legata all'approfondimento del ruolo svolto dal lavoro nei confronti dei rischi del mercato, che osserva, quindi, le possibilità per le persone (e le famiglie) di raggiungere adeguati livelli di benessere indipendentemente dalla partecipazione al mercato del lavoro (Esping- Andersen 1990). In quest'approccio si tiene conto soprattutto della modalità con cui il welfare state interviene per proteggere gli individui dai rischi che il mercato reca con sé ed è fortemente legato alla condizione lavorativa, tanto da privilegiare gli studi sulla previdenza sociale e sulle forme di assicurazione obbligatoria connesse al lavoro (Flora e Heindenheimer 1981; Ferrera 1984; Alber 1986; etc.). Tale rappresentazione, che può essere definita “lavoristica assicurativa” (Ferrera 1998) trova le sue origini nel precursore studio di Titmuss (ripreso da diversi autori) che distingue due modelli, quello “residuale” in cui lo Stato interviene in extremis e quello “istituzionale” in cui vengono fornite prestazioni (di carattere universalistico o in base al merito o condizionalità) indipendentemente dal mercato (Titmuss 1974, p.18). Questa visione ha portato alla nota e ormai considerata classica articolazione del welfare in “*Three Welfare Regimes*” (Esping- Andersen 1990): liberale, conservatore corporativo e socialdemocratico. Una simile classificazione del welfare, tuttavia, non tiene conto del ruolo svolto dalla famiglia (ed in particolare dalle donne), sia come agente autonomo che come attore a “complemento o sostituzione” del welfare stesso (Tobío 2013). In particolare dure critiche alla visione proposta da Andersen considerata incompleta e parziale, sono giunte da parte di alcune studiose femministe (Lewis 1992; Orloff 1993) che nei loro studi hanno evidenziato come le asimmetrie di genere siano “istituzionalmente” riprodotte dai diversi modelli di welfare state. A partire dagli anni '90 nel dibattito teorico sul welfare si è introdotta, quindi, una nuova prospettiva di analisi che si è focalizzata sul modo e il grado in cui gli interventi del welfare contribuiscono a costruire e consolidare, piuttosto che innovare, specifici modelli di relazione fra i generi (Saraceno 2006). Sono state, quindi, proposte nuove classificazioni di welfare *gender-sensitive* (Fasano 2010) ed in particolare gli studi sul lavoro familiare hanno consentito di riconoscere l'importanza del lavoro di cura svolto prevalentemente dalle donne e di osservare con una diversa prospettiva il funzionamento del welfare. Nello specifico Lewis (1992), partendo dalla premessa che tutti gli stati sono espressione del modello *male breadwinner* ha ipotizzato una traiettoria ai cui estremi si posizionano, da un lato gli Stati che considerano le donne mogli e madri (modello breadwinner forte, ne sono un classico esempio i paesi mediterranei) e dall'altro quelli che ne

prevedono il loro ruolo lavorativo anche fuori dalla famiglia (modello *breadwinner* debole, rappresentati dai paesi scandinavi). Al centro le realtà intermedie in cui la maternità è incoraggiata, ma soprattutto sostenuta dallo Stato (modello *breadwinner* modesto, come ad esempio quello francese) (Lewis 1992).

Il welfare, utilizzando una rappresentazione che combina le analisi di Lewis (1992) con quelle di Ferrera (2008), può essere quindi raffigurato da un diamante, il cui obiettivo (l'area della figura) è il benessere delle persone raggiungibile attraverso relazioni, equilibri, supporti e negoziazioni fra Stato, Mercato e Famiglia (triangolo in alto) e/o fra Mercato, Famiglia e Associazioni intermedie (triangolo in basso). Ad attraversare questo diamante ideale i ruoli di genere, produttivo maschile/riproduttivo femminile (Lewis 1992), che definiscono, con differente intensità i modelli di welfare più o meno aderenti al modello del *male breadwinner*, anche per effetto della visione e del ruolo ricoperto dallo Stato nell'incoraggiare e sostenere (o meno) l'occupazione femminile (Orloff 1993) (Fig. 2.1).

Figura 2.1. Il diamante del welfare gender-sensitive



Fonte: nostra elaborazione da Ferrera 2006 e Lewis 1992

Dagli anni '90 in poi, pertanto, oltre che di "*decommodification*" si è iniziato a riflettere anche in termini di "*defamiliarization*" (Lister 1994; Lewis 1997; Saraceno 1997; Andersen 2000; Trifiletti 2006) delle politiche sociali, ossia di riduzione dei carichi di cura dalla famiglia allo Stato, attraverso la

promozione di servizi di cura o tramite il sostegno finanziario. Da sottolineare, al riguardo, che sono stati gli studi sociologici sulla famiglia (Hobson 1990 e 1994; Langan e Ostner 1991; Lewis 1992 e 1997; Leira 1992; Bradshaw e Dirch 1993; Sainsbury 1994 e 1996; Gauthier 1996; Hantrais e Letablier 1996; Saraceno 1997 e 2003; e molti altri), prima di quelli sul welfare state, ad occuparsi della relazione fra gli assetti del welfare e i sistemi familiari, utilizzando in particolare una prospettiva di genere (Fasano 2010).

Oggi, nella letteratura sociologica sui sistemi di welfare, sono presi in esame, quindi, sia i rapporti fra Stato e Mercato che quelli fra Stato e Famiglia e si tiene conto in particolare degli “obblighi” che ogni paese le attribuisce nella divisione sociale del benessere (Sgritta 2005). Inoltre, nuovi attori (aziende, associazioni intermedie, no-profit, associazionismo, volontariato) stanno iniziando ad assumere un ruolo, sempre meno residuale nei diversi sistemi di welfare, in particolare in Italia²¹ meno in Spagna (Tobío 2012), probabilmente anche per effetto della scarsità di risorse economiche a disposizione sia dello Stato che delle Famiglie. Nel complesso in letteratura sono state identificate diverse tipologie sociologiche dei cosiddetti “sistemi di welfare”. Di seguito, per brevità, ne ricorderemo solo alcune²² che richiameremo sinteticamente per giungere alla classificazione elaborata da alcune ricercatrici italiane, che ben rappresenta il modello attuale di welfare italiano e spagnolo; evidenzia anche le differenti necessità delle famiglie unipersonali; e tiene conto, inoltre, dei paesi dell'Est Europa (Samek e Semenza 2008).

Fra i differenti sistemi di welfare formulati, la tipologia proposta da Millar e Warmann, ad esempio, si concentra sulla minore o maggiore *defamiliarization* distinguendo fra paesi in cui gli obblighi di cura ricadono sulla famiglia (nucleare o allargata) e

²¹ In Italia negli ultimi anni molto si è dibattuto sul contributo delle associazioni intermedie (aziende, volontariato, no-profit) al welfare. Cfr. <http://www.secondowelfare.it/>

²² Per una classificazione più ampia dei sistemi di welfare si veda ad es. Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge; Lewis J. (1992), *Gender and the Development of Welfare Regimes*, Journal of European Social Policy, London; Millar J., Warmann A. (1996), *Family obligations in Europe*, Family Policy Studies Centre, London; Antonnen A., Sipilä J. (1996) *European Social Care Services: Is It Possible to Identify Models?*, in “Journal of European Social Policy”, vol. 6, n. 2, pp. 87-100; Trifiletti, R., (1999), *Southern European Regimes and the Worsening Position of Women*, in “Journal of European Social Policy”, vol. 9, n.1; Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, Il Mulino, Bologna; Bettio F. and Plantega J., (2004), *Comparing Care regimes in Europe*, in “Feminist Economics”, vol.10, n.1; Samek Lodovici M. e Oliva D., 2005, *Europa. Modelli di conciliazione dei tempi*, in “la Rivista delle Politiche Sociali”, n.3; Naldini M., (2006), *Trasformazioni lavorative e familiari. Soluzioni di policy in diversi regimi di welfare*, in “Economia&Lavoro”, n.1.

quelli in cui, invece quest'ultima è dispensata da tali carichi grazie agli interventi pubblici. Esemplificativo di quest'ultimo modello sono i Paesi scandinavi con un sistema pubblico che si rivolge sostanzialmente all'individuo offrendo congedi per la nascita del figlio a uomini e donne, servizi per l'infanzia di qualità ai bambini e sostegno ai disoccupati (Tab. 2.1). Sono sostanzialmente i paesi con un debole modello di *male breadwinner* (Lewis 1992); che Trifiletti (1999) colloca fra le realtà protette dal Mercato, in cui è contemplato che le donne svolgano lavoro retribuito (Tab. 2.2); e che Anderson denomina "sistemi socialdemocratici" (Andersen 2000) (Tab. 2.3). All'opposto si collocano i paesi del Sud Europa (fra cui Italia e Spagna) in cui gli obblighi di cura gravano sulla famiglia allargata (madri, nonni e rete familiare) (Tobío 2005); presentano un forte modello di *male breadwinner* (Lewis 1992); e un welfare state di tipo mediterraneo (Tab. 2.2) qualificato da Anderson come "conservatore" (Tab.2.3). Fra questi due estremi si situano infine tutte quelle realtà che si possono definire intermedie (i paesi dell'Europa continentale e quelli anglosassoni) in cui i carichi di cura spettano alla famiglia nucleare (Tab.2.1); è previsto che le donne oltre ad avere un ruolo riproduttivo partecipino al mercato del lavoro (Tab. 2.2); il modello di *male breadwinner* è moderato (1992); il grado di demercificazione è minimo e lo Stato interviene con politiche familiari più (ad es. in Francia) o meno (ad es. in Germania) intense (Tab.2.3) .

Tab. 2.1 Classificazione "Famiglie di Nazioni" (Millar e Warmann, 1996)

Classificazione dei paesi europei proposta Millar e Warmann, 1996	
PAESI	CARATTERISTICHE
Paesi scandinavi (Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia)	Gli obblighi familiari sono minimi e gli interventi pubblici sono diretti verso l'Individuo
Paesi dell'Europa Continentale (Olanda, Austria, Belgio, Francia, Lussemburgo e Germania)	Gli obblighi di cura e assistenza ricadono sulla famiglia nucleare, il welfare è "conservatore-corporativo"
Paesi dell'Europa Insulare (Inghilterra e Irlanda)	Gli obblighi di cura e assistenza ricadono sulla famiglia nucleare, il welfare il welfare è liberale
Paesi dell'Europa Meridionale (Grecia, Italia, Portogallo e Spagna)	Gli obblighi di cura e assistenza ricadono sulla famiglia allargata

Fonte: Fasano 2010, p. 32

Tab. 2.2 Classificazione “Southern European Regimes” (Trifiletti, 1999)

Classificazione dei paesi europei proposta da Trifiletti, 1999		
	<i>Lo Stato considera le donne come mogli e madri</i>	<i>Lo Stato considera le donne come lavoratrici</i>
<i>Lo Stato protegge dal mercato</i>	Sistema di welfare basato su breadwinner Germania, Gran Bretagna, Irlanda	Sistema di welfare universalista Svezia, Danimarca, Norvegia, Finlandia
<i>Lo Stato non protegge dal mercato</i>	Sistema di welfare mediterraneo Italia, Spagna, Grecia,	Sistema di welfare liberale Usa, Australia

Fonte: Trifiletti, 1999, p. 54

Tab. 2.3 Classificazione “Three Worlds of Welfare Capitalism” (Andersen 1990 e 2000)

Classificazione dei regimi di welfare proposta da Andersen, 1990			
	<i>Liberale</i>	<i>Socialdemocratico</i>	<i>Conservatore</i>
<i>Ruolo di:</i>			
Famiglia	Marginale	Marginale	Centrale
Mercato	Centrale	Marginale	Marginale
Stato	Marginale	Centrale	Sussidiario
<i>Welfare State</i>			
Unità sociale della solidarietà	Individuo	Universo degli individui	Parentale; Stato; Corporazioni
<i>Luogo prevalente della solidarietà</i>	Mercato	Stato	Famiglia
<i>Grado di demercificazione</i>	Minimo	Massimo	Alto (per il lavoratore capofamiglia)
<i>Esempi modali</i>	Gran Bretagna	Svezia	Germania, Italia

Fonte: Esping Andersen, 2000, p. 146

L'ultima classificazione che si intende brevemente richiamare è quella proposta da Samek e Semenza (2008) che utilizza una prospettiva di genere in cui le diverse tipologie dei regimi di welfare sono riconsiderate tenendo conto della posizione della donna nel mercato del lavoro e nella famiglia; osserva la capacità del welfare state di proteggere i differenti gruppi di donne, considerando in particolare anche le donne non in coppia; e mostra nello specifico il raggruppamento di quei paesi in cui il "familismo" appare particolarmente evidente e discriminante nella partecipazione femminile al mercato del lavoro. Inoltre tale classificazione, essendo più recente, comprende anche i paesi dell'Est Europa e offre, quindi, una visione più completa del quadro europeo (Tab. 2.4).

Tab. 2.4 Classificazione "Lone women" (Samek e Semenza 2008)

Classificazione dei paesi europei proposta da Samek e Semenza, 2008		
REGIME	CARATTERISTICHE	PAESI
<i>Universalistic Welfare regimes</i>	Si basano sui diritti individuali e sulle pari opportunità. Le donne sono supportate nel mercato del lavoro, attraverso servizi pubblici, e l'aiuto comprende anche le donne sole.	Danimarca, Finlandia, Svezia
<i>Liberal Welfare regimes</i>	Il ruolo del welfare è residuale, gli aiuti concessi alle donne sole sono concessi in base a criteri means tested e al vincolo della condizionalità.;	Irlanda, Regno Unito
<i>Breadwinner State-centered regimes</i>	Le donne sono considerate sulla base del loro ruolo in famiglia, ma sono supportate anche sul mercato del lavoro e come <i>breadwinner</i> quando sono madri sole	Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi
<i>Breadwinner Family-centered regimes</i>	Le donne sono considerate sulla base del loro ruolo in famiglia, ma non sono supportate sul	Cipro, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Spagna

	mercato del lavoro né come madri sole	
<i>Eastern European Countries in transition</i>	Il welfare è in fase di riforma e riprogettazione. Non si è ancora in grado di capire se i sistemi convergeranno verso qualche modello esistente o se saranno espressi modelli originali di welfare.	Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria

Fonte: nostra elaborazione da Samek e Semenza 2008

Nel complesso e a differenti livelli le classificazioni presentate evidenziano il grado di “*decommodification*” e di “*defamiliarization*”, generalmente rivelato a livello istituzionale, dalle differenti politiche familiari che si rivolgono a distinte visioni della famiglia (*male breadwinner*, *dual-earner*, nucleare, allargata, etc.) e che possono prevedere (o meno), non solo l'offerta di specifici servizi per l'infanzia, ma anche il supporto nella gestione di familiari anziani e/o dipendenti (Fasano 2010, Antonnen e Sipilä 1996). Il tema della cura degli anziani (che non sarà trattato in questo lavoro, ma che non può non essere citato) richiama, infatti, soprattutto nei paesi dell'area mediterranea, il ruolo centrale svolto, al riguardo, dalla famiglia ed in particolare dalle donne (Tobío 2005; Bettio e Plantega 2004; Lewis 1997). Negli ultimi anni, tuttavia, le trasformazioni demografiche hanno prodotto nuove forme d'insicurezza sociale e gli anziani, in particolare in alcuni paesi, stanno passando da preziosa fonte d'aiuto (Tobío 2005) a soggetti cui prestare assistenza (Ramirez 1999; Vaiou 2002; Hammer e Österle 2003; Sgritta 2009; Vietti 2010). Si pongono quindi nuovi interrogativi sullo sviluppo di modelli di welfare che sostengano le persone, ma che siano anche sostenibili, non solo in ottica di genere, ma anche in termini generazionali, tenendo quindi conto di bambini, giovani, adulti e anziani, ma soprattutto valutando i *life cycles*. Nella progettazione di criteri e strumenti di welfare se si vuole tenere conto degli aspetti generazionali vanno considerate, quindi, sia le generazioni presenti che quelle future, vale a dire coloro che ora appartengono ad un ciclo vitale (ad esempio come giovani o come adulti), ma che in futuro apparterranno ad un altro ciclo (ad esempio come adulti o come anziani).

La crisi economica, fra l'altro, ha messo profondamente in discussione la validità e la sostenibilità di alcuni sistemi di

protezione sociale soprattutto nei paesi caratterizzati da una forte segmentazione del mercato del lavoro. Tale discorso vale principalmente per i sistemi di welfare dei paesi “mediterranei” in cui l’impianto famiglia-lavoro poggia sulla divisione di genere del lavoro e sull’esistenza di alcune condizioni ben precise quali: elevati livelli di occupazione maschile, contratti di lavoro prevalentemente a tempo indeterminato e cospicue forme di protezione sociale (Naldini e Saraceno 2011). Questo modello ha perso oggi tutta la sua efficacia e, in particolare per le giovani generazioni, è in contrasto con una nuova compagine sociale in cui la stabilità delle relazioni e dei ruoli, sia sul piano familiare che lavorativo, è incerta e spesso temporanea e i rapporti di lavoro sono instabili. E’ stato ad esempio evidenziato che lo squilibrio generazionale distintivo del welfare italiano nei confronti dei giovani, non dipende tanto dall’elevato ammontare della spesa pensionistica, quanto piuttosto dalla scarsa quota di spesa dedicata agli ammortizzatori sociali o ad altri servizi di cui possono maggiormente beneficiare i giovani, come ad esempio quelli relativi al percorso educativo (Pizzuti 2011). In altri studi è stato mostrato come indicatori demografici, economici e del mercato del lavoro, possano aiutare a svelare gli squilibri tra le generazioni (Fasano e Mignolli 2012), che si fondano, in particolare in Italia, sull’eccessiva attribuzione di responsabilità conferita al sistema “famiglia”. Quest’ultima, infatti, oltre al tradizionale ruolo di cura funge spesso anche “ammortizzatore sociale” nei periodi di disoccupazione e da “agenzia per il lavoro”, attraverso i suoi canali informali, nella ricerca di un impiego (Mandrone e Radicchia 2011).

La letteratura sviluppatasi sulle diverse “tipologie di welfare” è variata, nel corso degli anni, con il mutare delle politiche oggetto d’analisi, con l’ampliamento delle variabili inserite nei differenti studi (ad esempio il genere); con l’introduzione di alcune riforme del lavoro avviate in molti paesi europei; con l’adozione di una visione di “convergenza”, legata all’influenza dell’Unione Europea, che ha portato alcuni Stati ad emulare i comportamenti di altri paesi (Fasano 2010). Complessivamente nessun modello è privo di contraddizioni e *“mano a mano che si analizzano in maggior dettaglio i singoli casi nazionali, appare sempre più evidente che vi sono dei casi misti”* (Fasano 2010, p.40).

Ai fini di questo lavoro preme sottolineare che in passato, soprattutto nei paesi dell’area mediterranea, i sistemi di welfare sono stati nutriti da due principali forme di sostegno: il lavoro di mercato degli uomini e quello tra le mura domestiche delle donne (Lewis 1992). All’aumento del lavoro retribuito femminile, tuttavia, non ha corrisposto un medesimo aumento

della partecipazione maschile al lavoro domestico, al punto che si è parlato della presenza di una “rivoluzione in stallo” (Hochschild, 1989).

L’asimmetria di genere nella divisione del lavoro è un fenomeno universalmente diffuso in Europa che varia, tuttavia, in maniera significativa tra i paesi, principalmente a causa della presenza di differenti norme culturali e di distinte politiche familiari, sociali, ma anche del lavoro, proposte a diverso titolo in ogni paese europeo e in particolare negli ultimi anni. Quest’ultimo aspetto consente di introdurre il tema delle politiche del lavoro adottate durante la crisi economica e del differente impatto che hanno esercitato sui lavoratori e sulle lavoratrici.

2.3 Le politiche del lavoro durante la crisi economica: *labour hoarding* e lavoro atipico in Italia e in Spagna

Las políticas laboral y la crisis económica: *labour hoarding* y empleo en Italia y España

Premessa

Sono passati circa venti anni²³ da quando l'Europa ha intrapreso, attraverso le diverse strategie per l'occupazione²⁴, un processo di promozione di politiche economiche finalizzate a raggiungere una convergenza fra i paesi non solo monetaria, ma (soprattutto) economica, politica e sociale. Con tutte le dovute specifiche e peculiarità che hanno caratterizzato le diverse politiche proposte, dalla SEO alla strategia di Lisbona, passando per la *flexycurity*, un leitmotiv è rintracciabile e ricorrente: incrementare l'occupazione anche attraverso riforme importanti del mercato del lavoro che consentano, in ultima analisi, di aumentare la flessibilità in entrata e in uscita dei lavoratori (innovando i sistemi di welfare, piuttosto che

²³ Precisamente 22 anni se si considera il Libro Bianco “Crescita e Competitività” di Jacques Delors, presentato dalla Commissione europea nel dicembre del 1993, 18 anni se si pone come riferimento il lancio della Strategia europea per l'Occupazione del 1997.

²⁴ Per un approfondimento sulle Strategie per l'Occupazione europee si veda Rosati S. D. (a cura di), *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione*, Isfol- I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubettino, 2008; Rosati S. D., *Europa 2020 e gli anni della crisi: obiettivi posti e risultati raggiunti*, in Baronio G. (a cura di), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014*, Isfol- I libri del FSE, Revelox, Roma.

introducendo il concetto di *flexicurity*; di *mobication*²⁵ o ancora di TLM²⁶).

Nel corso del 2010, quando la Commissione Europea, in piena fase di congiuntura economica negativa, presentò l'attuale strategia, Europa 2020, fu evidenziata la pesante situazione generale, a livello europeo, ereditata dalla crisi finanziaria: milioni di disoccupati, aumento del debito sia pubblico che privato, significative pressioni sul modello di coesione sociale europeo, deterioramento generale delle condizioni di lavoro con evidenti ripercussioni sulla vita quotidiana dei cittadini europei. La nuova strategia (attraverso la quale superare anche la fase di crisi economica) è stata, quindi, proposta immaginando politiche che andassero *“oltre il PIL”* (Commissione Europea, 2009), puntando ad osservare, nel caso del *“benessere materiale”*, i redditi e i consumi piuttosto che la produzione; tenendo conto dei bisogni e delle prospettive delle famiglie; considerando le disuguaglianze; monitorando la qualità della vita delle persone e tenendo conto di più aspetti (istruzione, lavoro, soddisfazione, sostenibilità), sia nella rilevazione delle informazioni che nella progettazione delle politiche (Commissione Europea, 2009). Anche per tali ragioni, la nuova strategia Europa 2020, è stata presentata promuovendo, sostanzialmente, l'idea di rendere l'economia europea più competitiva attraverso una *“crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”*²⁷. Pur rilevando, a dieci anni dal lancio della Strategia di Lisbona, il mancato raggiungimento dei precedenti obiettivi (occupazione totale al 70%, femminile al 60% e over-55 al 50%), nel 2010 *“Europa 2020”* ha proposto

²⁵ Il concetto di *flexicurity*, nato in Danimarca, ha orientato le politiche europee dal 1997 al 2007 con l'obiettivo di trovare il punto di equilibrio fra la flessibilizzazione del mercato del lavoro (di stampo neoliberista) e una rete di sicurezza garantita dal sistema di *welfare* di stampo europeo (Rosati, 2012). Dopo il 2007, con l'avvento della crisi, sempre in Danimarca, il concetto di *flexicurity*, sottoposto a dura critica, è stato soppiantato da un nuovo neologismo, *mobication* (*mobility* + *education*), coniato per indicare un mercato del lavoro caratterizzato da un'alta mobilità dei lavoratori e supportato da un sistema di istruzione e formazione flessibile. Per un approfondimento si veda Rosati S. D., *Dalla flexicurity alla mobication. Cosa cambia nella definizione delle politiche del lavoro a livello comunitario*, Osservatorio Isfol n. 4/2012.

²⁶ La teoria dei *Transitional Labour Market* poggia su di una rappresentazione dinamica del mercato del lavoro, che non è considerato come statico processo di aggiustamento tra domanda e offerta, ma frutto delle *“transizioni”* che si producono nella carriera lavorativa dei soggetti: alla più tradizionale *“transizione”* occupazione-disoccupazione, se ne affiancano infatti altre, al suo interno ed esterno e viceversa; dalla scuola al lavoro, dall'orario pieno al quello parziale, dal lavoro alle varie forme di congedo riconosciute dall'ordinamento. Per una ricostruzione si veda Gazier B, Gautié J. (2011), *The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, Journal of Economic and Social Policy, Vol. 14: Iss. 1, Article 6.

²⁷ Cfr. http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm

nuovi obiettivi, per alcuni versi, assai più ambiziosi (ad es. occupazione totale al 75%), con la consapevolezza, tuttavia, che la passata strategia avesse mostrato debolezza nel perseguire gli obiettivi prefissati anche a causa dello scarso coordinamento fra azione europea e riforme nazionali (BusinessEurope, 2009).

Negli ultimi anni, anche sulla spinta di quanto suggerito dall'Europa, Italia e Spagna hanno avviato importanti riforme del mercato del lavoro²⁸ che sostanzialmente hanno mirato, in entrambi i paesi, a flessibilizzare la gestione del rapporto di lavoro (in entrata e in uscita) soprattutto da parte delle imprese, piuttosto che a proteggere il lavoratore e la lavoratrice dai rischi del mercato. Tuttavia la crisi ha accentuato i livelli di debito delle famiglie; aggravato la povertà e l'esclusione sociale; indebolito i legami sociali e, di fronte ai tagli generalizzati compiuti nei confronti del welfare, ha condotto gli individui e le famiglie a cercare supporto nel sostegno informale. L'indebolimento prolungato dello stato sociale ha ridotto la fiducia e il credito nei confronti delle istituzioni pubbliche, rispetto alla loro capacità di affrontare e governare i problemi economici (European Commission, 2014). È necessario, comunque, sottolineare che livello europeo gli Stati hanno mostrato differenti livelli di resilienza alla congiuntura economica negativa, sia per il contesto politico e istituzionale da cui partivano, che per le differenti politiche implementate durante la crisi (European Commission, 2014). A distanza ormai di alcuni anni dall'inizio della crisi si è osservato che i Paesi che sembrano aver reagito meglio, in termini occupazionali, sono stati quelli con mercati del lavoro poco segmentati; con una maggiore disponibilità all'utilizzo di accordi collettivi per ridurre l'orario di lavoro; che hanno investito di più in politiche attive di *lifelong learning* e di attivazione; e con sistemi di protezione sociale più efficienti. Complessivamente sono stati quei contesti in cui le politiche sono state dirette a fornire maggiore sicurezza sociale in termini universalistici, piuttosto che essere vincolate allo stato occupazionale (European Commission, 2014).

²⁸In Spagna si è iniziato ad ipotizzare un "Riforma del mercato del Lavoro", nel 2008, durante la crisi economica. La "Reforma de la legislación laboral" è stata realizzata due anni dopo, nel 2010, tramite Real Decreto-ley 10/2010 del 16 giugno e con le successive misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro realizzate con la Ley 35/2010 del 17 settembre. Successivamente, nel 2012 è stata proposta una nuova riforma (che ha in parte modificato la precedente) con Real Decreto-ley 3/2012 del 10 febbraio.

In Italia Il processo di riforme del mercato del lavoro è iniziato prima (con Legge n. 30 del 2003, c.d. «legge Biagi») ma è stato più lento e progressivo in termini di flessibilizzazione del mercato in entrata e in uscita. Bisogna infatti giungere alla c.d. "Riforma Fornero", Legge n.92/2012 e al recente Jobs Act , D.lgs. n.23/2015 e D.Lgs. n.81/2015.

Nel complesso la crisi economica ha accentuato e in parte accelerato i profondi cambiamenti che hanno investito il mondo del lavoro negli ultimi 10 anni. La riduzione generale del lavoro è senza alcun dubbio il risultato più lampante, visibile sia in termini di posti di lavoro persi che rispetto alle ore lavorate. In tutta l'Europa, sono state evidenziate tendenze simili, vale a dire una complessiva diminuzione del tempo di lavoro e un aumento delle forme di lavoro part-time, essenzialmente a causa della contrazione dell'attività economica. È stato rilevato, inoltre, un accrescimento diffuso della c.d. precarietà del lavoro: i lavoratori hanno accettato, e non sempre scelto, forme di lavoro caratterizzate da contratti atipici, temporanei, o con orario ridotto principalmente in assenza di altre possibilità d'impiego (Eurofound 2014). Nell'attuale fase economica in cui l'unica priorità sembra essere l'innalzamento dell'occupazione, a prescindere dalla sua durata e dalle tutele offerte al lavoratore, le considerazioni e le valutazioni sulla qualità dell'occupazione in generale (ILO 2013), e sulla qualità del lavoro nello specifico, faticano a comparire nell'agenda politica e nel dibattito scientifico. Ciò, benché sia stato in parte riconosciuto che fra le cause dell'attuale fase congiunturale vi sia, oltre alla crisi internazionale di natura finanziaria, anche una responsabilità da attribuire all'inadeguata competitività mostrata dalle imprese, che poco hanno investito negli ultimi anni in innovazione, ricerca e sviluppo, ed hanno scarsamente impiegato e sviluppato il capitale umano disponibile (La Rosa 2013). L'utilizzo di lavoro temporaneo e part-time ha presumibilmente svolto un ruolo distintivo per superare il primo shock della crisi, tuttavia, al di là dei provvedimenti di tipo congiunturale adottati dai *policy makers* per creare occupazione e ridurre la spesa sociale, anche a livello europeo è stata recentemente riconosciuta la necessità di mettere in atto ulteriori misure per favorire l'occupazione e il reingresso degli espulsi dal mercato del lavoro, intervenendo con politiche orientate alla domanda di lavoro, in grado di riattivare la competitività delle imprese sostenendo l'innovazione e la conoscenza (Eurofound 2014).

Come anticipato Italia e Spagna hanno proposto negli ultimi 10 anni importanti riforme del mercato del lavoro, che anche se non saranno oggetto d'analisi in tale sede, vanno quantomeno richiamate perché hanno progressivamente ridotto i vincoli per i datori di lavoro ad assumere lavoratori con contratti a termine o su basi orarie ridotte, incentivando quindi la diffusione di forme contrattuali temporanee e l'utilizzo del part-time. Questi ultimi aspetti sembrano importanti da osservare ai fini dell'oggetto d'analisi di questo studio, ossia la divisione dei

ruoli fra i generi in Italia e in Spagna in famiglia e nel mercato del lavoro.

La fase recessiva ha portato a un maggiore utilizzo strutturale delle forme di lavoro atipiche (siano esse classificabili come lavoro temporaneo o come part-time involontario), accentuando la tendenza delle imprese a servirsi del lavoro non standard in modo da ridurre i rischi legati alle fluttuazioni dei mercati. La domanda di lavoro standard ha subito conseguentemente una flessione sensibile, dovuta sia alla cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e full-time (direttamente riconducibili a crisi aziendali o a riduzione degli organici), sia a effetti di sostituzione, per cui posizioni di lavoro a tempo indeterminato e full-time sono state rimpiazzate da forme di lavoro temporaneo e part-time (Cutillo e Gualtieri 2016).

In questo paragrafo si osserveranno la variazione dei livelli e delle caratteristiche dell'offerta di lavoro durante il periodo di crisi economica con specifico riferimento all'occupazione atipica, definita sia in base alla forma contrattuale che all'orario di lavoro svolto. In particolare, utilizzando i dati Eurostat, sarà esaminata la consistenza degli occupati con contratti di lavoro temporanei e con orari ridotti in Italia e Spagna, all'interno dello scenario europeo, nel periodo 2008-2014.

In Europa è stato evidenziato che in termini di genere la crisi attuale presenta aspetti che nessun'altra crisi ha mostrato prima: in superficie, il divario tra uomini e donne sembra colmato, ma sotto la superficie gli effetti diversificati di quest'ultima sui lavoratori e sulle lavoratrici appaiono più complessi (European Parliament 2014). I divari di genere nel mercato del lavoro, infatti, sembrano ridotti non perché le donne hanno migliorato la loro situazione, ma perché gli uomini l'hanno progressivamente peggiorata. I dati mostrano che il deterioramento delle condizioni di lavoro non ha risparmiato né gli uomini né le donne, ma li ha colpiti in modo diverso. Inoltre il salario femminile sembra aver perso il tipico connotato di salario di riserva, e tale ruolo è stato acquisito dai giovani uomini e dalle giovani donne con contratti di lavoro precari, nonché dai lavoratori immigrati (Bettio et al. 2012). Il lavoro part-time e atipico (con contratti a tempo non indeterminato), che da sempre ha caratterizzato in Europa la componente giovanile e femminile del mercato del lavoro, con l'introduzione di politiche di *labour hoarding*, presenta quindi nuovi scenari che sono di seguito sinteticamente proposti.

Il lavoro a termine


















Nei diversi paesi europei l'incidenza del lavoro a termine sul totale dei lavoratori dipendenti è ovviamente influenzato dalle diverse discipline legislative. Le differenze quindi, possono essere imputate non solo all'eterogeneo comportamento dei datori di lavoro, ma anche al diverso grado di flessibilità del mercato garantito dalle singole discipline nazionali (Cutillo e Gualtieri 2016). E' importante, inoltre, sottolineare che in alcune realtà, come ad esempio in alcuni paesi del nord Europa, l'utilizzo di contratti a termine è associato a garanzie di stabilità lavorativa, sicurezza economica e protezione sociale molto diverse rispetto a quanto accade in altri contesti (Tiraboschi, 2014), in corrispondenza anche di specifici sistemi di welfare. L'analisi comparativa di questo paragrafo consente non solo di valutare il peso del lavoro temporaneo sul lavoro dipendente dell'Italia e della Spagna rispetto agli altri paesi europei, ma anche di evidenziare eventuali andamenti temporali dissimili tra i paesi²⁹.

Nel 2014 in Italia i lavoratori di età compresa tra 15 e 64 anni con un contratto temporaneo (sul totale dei dipendenti), erano circa il 13,6% mentre in Spagna arrivavano al 24%, il valore più alto registrato in Europa e di oltre 10 punti percentuali rispetto alla media UE-15 (Tab. 2.5). Nei due paesi considerati la quota del lavoro temporaneo ha avuto andamenti differenti negli anni: in Spagna, dove i livelli erano già molto alti nel 2008 (29,2%) la quota è diminuita progressivamente (a parte nel 2011 quando è risalita al 25,2%); mentre in Italia l'andamento è stato piuttosto altalenante presentando valori compresi in un intervallo che vanno dal 12,4% del 2009 al 13,8% del 2012 e con una tendenza alla crescita nel periodo 2009-2012 (Cutillo e Gualtieri 2016). Complessivamente l'Italia appare in linea con la media europea, mentre la Spagna mostra valori decisamente più alti. Osservando i lavoratori più giovani, tra i 15 e i 39 anni, la situazione appare un po' diversa. Per questa classe di età, infatti, l'Italia mostra non solo una maggiore incidenza rispetto alla media europea (23% nel 2014, rispetto al 21,4% dell'UE-28 e al 21,8% dell'UE-15), ma anche un trend crescente più accelerato nel corso degli anni. La Spagna, da parte sua, nonostante abbia ridimensionato l'utilizzo del lavoro temporaneo dall'elevato 37,4% del 2008 al 33,9% del 2014 evidenzia valori sempre al di sopra della media europea, paragonabili solo a quelli di realtà come i Paesi Bassi e la

²⁹ Nelle analisi si è scelto di prendere in considerazione i primi 15 paesi entrati nell'Unione Europea. Si è ritenuto opportuno escludere i paesi entrati nell'Unione Europea dal 2004 in avanti, la cui storia porta ad avere peculiarità molto differenti rispetto agli altri paesi.

Svezia (paesi caratterizzate da elevati livelli di protezione sociale) o al Portogallo (altro paese dell'area mediterranea) (Tab.2.5).

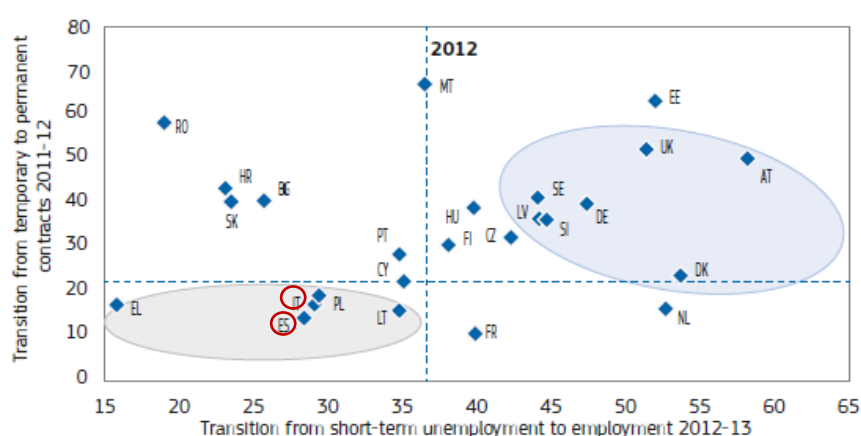
Tab. 2.5 Dipendenti temporanei sul totale dei dipendenti per età e Paese, UE-15 Anni 2008-2014

	Da 15 a 64 anni							Da 15 a 39 anni						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
 EU-28	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,7	14,0	20,6	20,0	20,8	21,1	20,8	21,0	21,4
 EU-15	14,5	13,8	14,0	14,1	13,7	13,7	13,8	21,6	20,9	21,5	21,9	21,4	21,6	21,8
 Belgio	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,1	8,6	12,5	12,7	12,8	14,0	13,1	13,0	13,7
 Danimarca	8,5	8,7	8,5	8,9	8,6	8,8	8,6	13,4	14,3	13,5	14,4	14,0	14,2	13,9
 Germania	14,8	14,6	14,7	14,6	13,8	13,4	13,1	25,9	26,2	26,6	26,7	25,3	25,0	24,4
 Irlanda	8,6	8,8	9,6	10,2	10,1	10,0	9,3	10,8	11,3	12,4	13,6	13,3	13,0	12,5
 Grecia	11,6	12,3	12,6	11,8	10,2	10,2	11,6	15,4	16,3	16,5	15,1	13,4	13,8	16,2
 Spagna	29,2	25,3	24,8	25,2	23,4	23,2	24,0	37,4	33,2	32,9	34,0	32,4	32,4	33,9
 Francia	14,8	14,3	14,9	15,1	15,0	15,9	15,7	22,1	21,1	22,6	23,0	23,0	24,5	24,3
 Italia	13,3	12,4	12,7	13,3	13,8	13,2	13,6	19,5	18,4	19,2	20,4	21,9	21,6	23,0
 Lussemburgo	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0	8,1	10,0	11,3	10,9	10,8	11,7	10,7	12,8
 Paesi Bassi	17,9	18,0	18,3	18,2	19,3	20,3	21,3	26,6	27,2	28,1	28,4	30,4	32,4	34,0
 Austria	8,9	9,1	9,4	9,6	9,3	9,2	9,2	14,4	14,7	15,4	15,8	15,3	15,4	15,2
 Portogallo	22,8	21,9	22,8	22,0	20,5	21,4	21,4	31,5	30,9	32,2	31,1	29,6	31,6	31,4
 Finlandia	14,9	14,5	15,4	15,5	15,5	15,3	15,4	23,3	22,6	24,3	24,5	24,2	24,3	24,3
 Svezia	15,8	14,9	16,0	16,5	15,9	16,3	16,8	25,6	24,8	26,5	27,2	26,6	27,0	27,5
 Regno Unito	5,3	5,5	6,0	6,0	6,2	6,1	6,3	6,8	7,1	7,9	7,8	8,2	8,0	8,2

Fonte: Cutillo e Gualtieri 2016, p.116

Un altro aspetto da sottolineare, relativo all'utilizzo del lavoro temporaneo, riguarda l'impiego di questa tipologia di lavoro come strumento d'ingresso nel mercato che si traduce poi, in alcuni paesi, in forme di lavoro più stabili. La figura 2.2 evidenzia come alcuni paesi (quelli in alto a destra) appaiano particolarmente dinamici e mostrino elevate transizioni dai contratti temporanei a quelli a tempo indeterminato (nonché dallo stato di disoccupazione di breve termine all'occupazione); mentre in altre realtà, fra cui l'Italia e la Spagna, si evidenzino pessime performance in entrambi i casi (Fig. 2.2).

Fig. 2.2 Transizioni dalla disoccupazione di breve durata all'occupazione (2012-2013) e da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato (2011-2012), EU-25



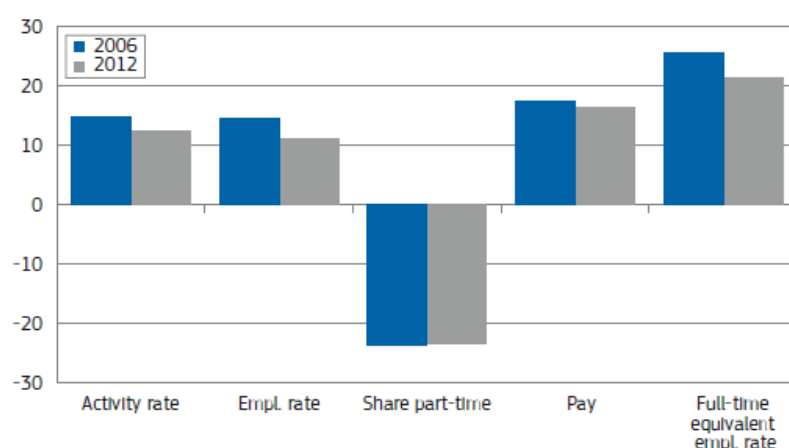
Fonte: European Commission 2014, p. 27

In generale in Europa rilevanti differenze di genere si osservano sia nelle incidenze che nei trend (Cutillo e Gualtieri 2016). Per le occupate di 15-64 anni nel 2014 l'incidenza nell'UE-15 si attesta al 14,4% delle donne rispetto al 13,3% degli uomini. Tuttavia, l'andamento temporale del periodo 2008-2014 mostra una riduzione del gap tra uomini e donne per la diminuzione registrata da quest'ultime, che sono passate nell'UE-15 dal 15,5% del 2008 al 14,4% nel 2014, mentre gli uomini sono rimasti piuttosto stabili (13,5% nel 2008, 13,3% nel 2014) (Cutillo e Gualtieri 2016). Diverso, ancora una volta, l'andamento rilevato nella fascia di età 15-39 anni. Nel 2014, l'incidenza del lavoro a termine tra le donne è pari a oltre il 22,5%, circa 1,3 punti percentuali maggiore di quella degli uomini. Tra il 2009 e il 2014 la quota dei lavoratori a termine tra i 15-39 aumenta tra gli uomini (dal 20,7% del

2008 al 21,2% nel 2014) mentre rimane piuttosto stabile fra le donne (dal 22,7% del 2008 al 22,5% nel 2014) (Cuttillo e Gualtieri 2016). Le tendenze di genere sono complessivamente ascrivibili agli effetti della crisi economica, che ha colpito maggiormente i settori a prevalente vocazione lavorativa maschile (industria e costruzioni). E' plausibile, quindi, che in questi settori si sia manifestata una maggior propensione dei datori di lavoro ad assumere forza lavoro con contratti temporanei, specialmente tra i più giovani (Cuttillo e Gualtieri 2016).

In generale la riduzione del gap di genere nell'occupazione ha riguardato il mercato del lavoro nel suo complesso (European Commission 2014) anche se, importanti differenze persistono in termini di partecipazione (tasso di attività e di occupazione) soprattutto se si tiene conto delle ore lavorate in media da uomini e donne (*full-time equivalent employment rate*) (Fig. 2.3).

Fig. 2.3 Divari di genere durante la crisi, UE-28, base uomo. Anni 2006-2012



Fonte: European Commission 2014, p. 29

La ricerca sociale ha iniziato, ormai da alcuni anni, a porre attenzione su la relazione fra le trasformazioni del lavoro e le strategie e gli stili di vita. La diffusione dell'instabilità lavorativa, l'aumento dei lavori precari, le nuove forme di flessibilità, soprattutto fra le nuove generazioni, hanno infatti generato nuove implicazioni nella vita quotidiana e nei progetti familiari delle persone. Emblematici e precursori sono stati al riguardo Sennet e Gallino che attraverso la "narrazione"³⁰ hanno mostrato al mondo il cambiamento in atto. Nel primo caso Sennet con il suo saggio ha proposto un'importante riflessione

³⁰ Il riferimento è a "L'uomo flessibile" di R. Sennet (1999), e in particolare alla storia di Enrico e di suo figlio Rico e al "Diario postumo di un uomo flessibile" di L. Gallino pubblicato su Repubblica del 20 febbraio 2002.

sociologica sul “capitalismo flessibile” e lo ha fatto, fra l’altro egregiamente, mettendo a confronto le vite parallele di due differenti generazioni quella di un padre vissuto nell’epoca del “lungo termine” con quella del figlio immerso appunto negli anni del capitalismo flessibile. Nel secondo caso, con un artificio letterario, Gallino ha immaginato il diario di un lavoratore flessibile descrivendone provocatoriamente il trascorrere degli anni e le sue scelte “obbligate” nel lavoro e nella vita privata. Indubbiamente la relazione fra precarietà e scelte familiari è complessa e multiforme, comprende aspetti legati alle strategie e agli stili di vita, all’organizzazione dei tempi e degli spazi extra lavorativi, alle scelte procreative, ai rapporti e agli equilibri (o alle asimmetrie) di genere³¹. E’ complicato fare delle scelte o dei progetti quando l’orizzonte temporale di riferimento è limitato e le risorse economiche sono contenute o comunque circoscritte temporalmente. Inoltre l’insicurezza, la perenne rimodulazione delle scelte e delle attività quotidiane e di lungo periodo influenza la capacità di immaginare e realizzare progetti e percorsi a lungo termine, come l’uscita dalla famiglia d’origine, il desiderio di fare una figlio, l’acquisto di una casa (Salmieri 2006). Uno dei primi studi realizzati in Italia sulle “coppie flessibili” ha evidenziato che a fare la differenza nelle biografie di quest’ultime è l’ambiente di riferimento all’interno del quale le coppie agiscono, il contesto economico e sociale che attraversano. Se la precarietà è vissuta all’interno di un mercato del lavoro dinamico, che offre opportunità e prerogative le incertezze e il rischio d’instabilità si attenuano mano a mano che si sviluppano i percorsi e i profili professionali dei lavoratori, che probabilmente, tuttavia, manterranno una parte di incertezza e variabilità nell’armonizzare il ciclo di vita professionale con quello di coppia (Salmieri 2006). Altro scenario si apre, invece, se il contesto economico è fragile e le dinamiche occupazionali sono mutevoli, come nel caso dell’attuale crisi economica. La ricerca condotta sulle coppie flessibili in una metropoli del Sud Italia, caratterizzata da un mercato del lavoro poco attivo, ha restituito un quadro piuttosto sfaccettato all’interno del quale le coppie adottano strategie differenti e multiformi per uscire dalla famiglia d’origine e per formare un proprio nucleo familiare. Unico elemento ad equiparare le diverse tipologie di coppie, è la pratica comune secondo la quale si tende a non tutelare la sfera intima e affettiva, nonché a limitare o rimandare i progetti di maternità e paternità. Inoltre quando la genitorialità trova spazio non sempre trova tempo, e per questo si è inclini a delegare ai propri genitori o ad altre figure i ruoli paterni e materni (Salmieri 2006). I problemi di *work life balance*

³¹ Di ciò si darà conto, in particolare, nel capitolo 4.

assumono, quindi, particolare importanza fra le giovani coppie con contratti precari e flessibili. Inoltre sembra emergere fra queste ultime la propensione a rendere più fluidi i confini fra tempo di lavoro e tempo libero, gli scambi fra le due dimensioni sono assidui e la definizione degli impegni personali sembra totalmente orientata dai ritmi di lavoro che trasformano e specificano la quantità e la qualità del tempo che le coppie trascorrono insieme (Salmieri 2006).

In generale gli studi condotti negli ultimi anni hanno mostrato la “bivalenza”, della relazione fra l’instabilità lavorativa e le decisioni familiari (Deriu 2008). Nel tentativo di comprendere in che modo la precarietà influisca sulla formazione di un nucleo familiare o viceversa come la propria situazione e condizione familiare suggeriscano le scelte lavorative, alcune analisi hanno evidenziato che le persone adottano comportamenti diversi: in alcuni casi sperimentano i continui cambiamenti, che vengono in qualche modo accettati e vissuti confidando sulle esperienze accumulate da un contratto all’altro e puntando sulla propria realizzazione personale, soprattutto in ambito professionale; in altri casi si diventa, invece, vittime dell’instabilità lavorativa e tale condizione sembra peggiorare con il tempo, si riduce la fiducia nel futuro e si propende a rimandare la transizione all’età adulta, l’uscita dalla famiglia d’origine, il matrimonio, la scelta di fare un figlio (Deriu 2008). Su quest’ultimo aspetto è possibile distinguere un atteggiamento differente in termini di genere. Fra le donne, infatti, la decisione di rimandare la maternità sembra associata soprattutto all’investimento professionale, a prescindere dal tipo di contratto posseduto; il desiderio e la scelta di fare un figlio appare, insomma, poco influenzata dall’instabilità lavorativa, quanto piuttosto dal fatto di essere all’interno del mercato del lavoro. Per gli uomini, invece, la stabilità lavorativa riveste un ruolo essenziale nelle intenzioni di fecondità (Mamolo et al. 2008). Come anticipato in premessa, per reagire alla crisi economica (che oltre ad aver inciso negativamente sui livelli occupazionali di uomini e donne ha aumentato l’instabilità lavorativa) molte imprese in Europa hanno adottato strategie di *labour hoarding*, contraendo le ore lavorate da ogni individuo e aumentando le forme di lavoro part-time essenzialmente a causa della contrazione dell’attività economica. Di tale aspetto si darà conto di seguito.

Il lavoro part time

L'incidenza del part-time presenta in tutta l'Unione europea una forte connotazione di genere. Tuttavia, lo svolgimento del lavoro con orario p-time (come già esplicitato per il lavoro temporaneo) è influenzato dalle diverse discipline legislative nazionali. Non è possibile, quindi, distinguere i contesti dove al lavoro part-time sono associate forme di tutela per il lavoratore (ad esempio ciascuna disciplina nazionale interviene in modo differente nel bilanciamento tra libertà del datore di lavoro nel variare durata e dislocazione oraria e volontarietà del lavoratore); o vi è parità di trattamento rispetto agli occupati a tempo a tempo pieno, da quei paesi in cui, invece, tali tutele sono limitate o assenti. Ad ogni modo la quota di part-time volontario può dare indicazioni indirette sull'esistenza di opportune norme rispetto alla parità di trattamento: infatti, nei paesi dove l'incidenza del part-time è alta e, al contempo, è elevata la quota di part-time volontario, si è spesso in presenza di leggi tutelano il lavoratore a orario ridotto (ad. esempio in Olanda), garantendo un eguale trattamento rispetto agli occupati full-time (Cutillo e Gualtieri 2016).


















Nel 2014 i lavoratori su base oraria ridotta³² di 15-64 anni nell'Unione Europea a 28 paesi sono circa 44 milioni, con un'incidenza pari al 19,8% sul totale degli occupati; mentre la loro quota cresce se si osserva la sola Unione Europea a 15 paesi (i lavoratori part-time sono circa 40 milioni 565 mila occupati, con un'incidenza del 23,5%) (Tab. 2.6).

Tra il 2008 e il 2014 l'utilizzo del part-time è aumentato, con intensità differenti, in tutte i paesi dell'UE-15, ad eccezione della sola Svezia. In particolare i paesi mediterranei come la Spagna, la Grecia e l'Italia hanno avuto un aumento della quota di part-time superiore a quattro punti percentuali, rispetto ad un incremento medio europeo di due punti percentuali. All'opposto, paesi come Danimarca e Lussemburgo hanno mostrato un aumento inferiore al punto percentuale (Tab.2.6). Sia nel caso dell'Italia che per la Spagna è possibile evidenziare un'accelerazione nella crescita del part-time a cavallo del 2011, ossia in corrispondenza del secondo picco negativo della congiuntura economica sfavorevole, spesso definita come seconda crisi economica (Cutillo e Gualtieri 2016).

³² Nell'analisi dell'incidenza del lavoro part-time viene considerato l'intero collettivo della popolazione occupata, inclusivo quindi di lavoratori autonomi e parasubordinati.

Anche per il collettivo dei 15-39enni si rilevano dinamiche simili al resto della popolazione. In generale, all'interno del contesto europeo Italia e Spagna, al di là della crescita sperimentata negli ultimi anni nei livelli di part-time, si distinguono per quote ben al di sotto (e in particolare per la Spagna) della media UE-15. Il maggior utilizzo del part-time in entrambi i paesi (elevata per gli occupati di età compresa tra i 15 e i 39 anni rispetto al totale dei lavoratori di 15-64 anni (non accade ciò ad esempio in Belgio, Germania, Irlanda, Francia, Lussemburgo e Portogallo) (Tab. 2.6) è dovuto probabilmente a un duplice aspetto: da un lato alle maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani, durante le fasi recessive, che comportano una maggiore probabilità di entrare sul mercato con contratti non standard; e dall'altro, dal fatto che questa forma di lavoro, quando volontaria, è maggiormente scelta dalle donne negli anni della prima infanzia dei figli come strumento di *work life balance* (Cutillo e Gualtieri 2016). L'incidenza del part-time, infatti, presenta una fortissima connotazione di genere, essendo principalmente le donne in tutta l'Europa ad essere caratterizzate da questa forma di lavoro (European Commission 2013). I valori registrati nel 2014 per l'UE-15 sono del 38% per le donne e di circa il 10% per gli uomini. Pur nelle differenze di genere sull'incidenza complessiva, l'incremento del part-time dal 2008 al 2014 ha interessato sia gli uomini che le donne, con un'accelerazione nel 2011 (Cutillo e Gualtieri 2016). Essendo l'utilizzo del part-time molto caratterizzato dal genere, nei settori di attività economica a prevalenza maschile (industria e costruzioni) l'incidenza appare ridotta rispetto agli altri settori, e questo accade in tutti i paesi. Il macro settore di attività economica con la più elevata incidenza di lavoro a tempo parziale è, invece, il settore più femminilizzato ossia il terziario in senso stretto (ossia escludendo commercio, trasporti e ristorazione), che è anche il settore con il maggior volume di occupazione totale (la quota di part-time nel 2014 in questo settore si attesta al 28,4% per l'EU-15) (Cutillo e Gualtieri 2016).

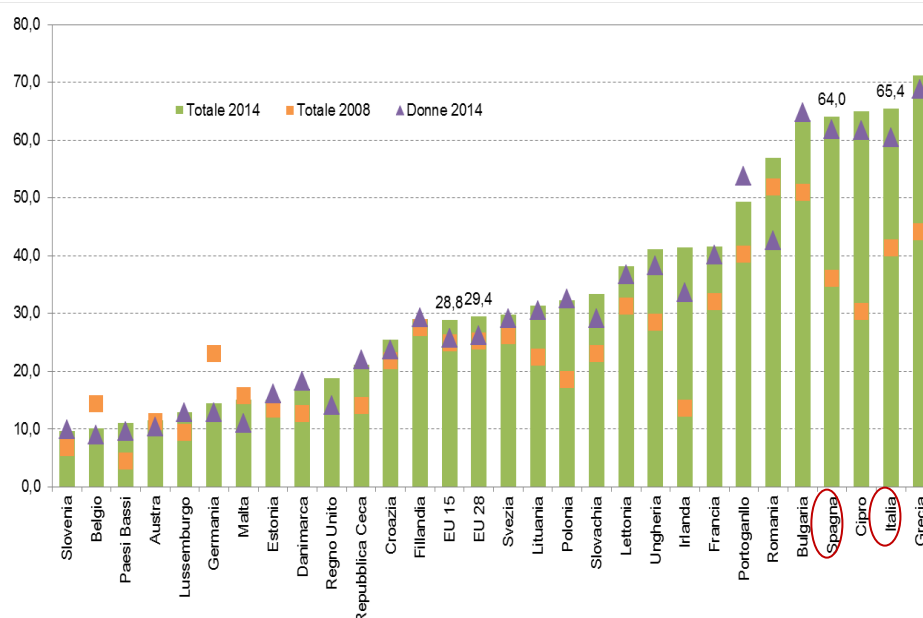
Tab. 2.6 Lavoratori part-time sul totale dei lavoratori per età e Paese, EU15 Anni 2008-2014

	Da 15 a 64 anni							Da 15 a 39 anni						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
 EU-28	17,5	18	18,5	18,8	19,2	19,6	19,6	17	17,6	18,2	18,6	19,2	19,8	19,8
 EU-15	20,4	21	21,4	21,8	22,3	22,9	22,9	20,1	20,8	21,3	21,9	22,6	23,4	23,5
 Belgio	22,4	23,2	23,7	24,7	24,7	24,3	23,7	19,4	20,1	20	21,2	20,8	20,7	20,5
 Danimarca	23,8	25,2	25,6	25,1	24,8	24,7	24,6	29,7	32	33	33,3	33,7	34,1	34,3
 Germania	25,1	25,3	25,5	25,9	25,8	26,7	26,5	22,8	22,9	22,6	23,2	23	23,7	23,4
 Irlanda	18,2	21	22,2	23,1	23,5	23,5	23	16,4	19,5	21,1	22,3	22,5	22,4	22,6
 Grecia	5,4	5,9	6,3	6,7	7,7	8,4	9,3	6,3	7,1	7,4	7,9	9,6	10,3	11,9
 Spagna	11,6	12,4	12,9	13,5	14,4	15,7	15,8	12,8	14	14,8	15,7	17	18,9	19,3
 Francia	16,8	17,2	17,6	17,6	17,7	18,1	18,5	16,1	16,4	16,6	16,8	16,8	17,5	17,8
 Italia	14,1	14,1	14,8	15,2	16,8	17,6	18,1	15,8	15,8	16,6	17	19,3	20,4	21,2
 Lussemburgo	17,9	17,6	17,5	18	18,5	18,7	18,5	14,6	15,1	14,1	14,6	14,9	14,8	15,8
 Paesi Bassi	46,8	47,7	48,3	48,5	49,2	50	49,7	48,5	50,1	51	51,7	52,9	53,9	54,4
 Austria	22,7	23,9	24,4	24,5	25,2	26	26,9	22	22,8	23,7	23,4	24	24,9	26,1
 Portogallo	8,8	8,5	8,5	10,3	11,2	11,1	10,1	6,8	6,9	6,4	8,4	9,8	10,3	9,4
 Finlandia	12,7	13,3	13,9	14,1	14,1	14	14,1	16,6	17,4	17,9	17,6	17,6	17,9	18,6
 Svezia	25,7	26	25,8	25,2	25	24,7	24,6	28	29	29,1	28,5	28,9	29,1	28,9
 Regno Unito	24,2	25	25,7	25,6	26	25,6	25,3	23,4	24,4	25,4	25,7	26,1	26	25,1

Fonte: Cuttillo e Gualtieri 2016, p.119

Per il lavoratore e la lavoratrice l'impegno part-time può connotarsi sia positivamente che negativamente a seconda che sia volontario o meno. Spesso, infatti, la base oraria ridotta non è una scelta compiuta dal lavoratore per proprie esigenze personali o familiari, ma è una decisione imposta dal datore di lavoro, specialmente in periodi di crisi economica. In generale, fatte salve alcune rare eccezioni (come ad esempio il Portogallo), la componente maschile dell'occupazione si caratterizza per quote più elevate di part-time involontario rispetto alle donne (Fig. 2.4). La quota di lavoratori che hanno un orario ridotto non per libera scelta è molto variabile nei paesi europei: nel 2014, il range va dal 9,6% della Slovenia al 71,2% della Grecia, con una media per l'UE-15 del 28,8% (Fig. 2.4). L'Italia e la Spagna si collocano fra i paesi in cui è più alta la quota di part-time involontario, ma soprattutto in cui tale fenomeno ha avuto un forte incremento dal 2008. Si pensi che nell'UE-15 l'incremento è stato di poco meno di quattro punti percentuali mentre in Spagna si è passati dal 36% del 2008 al 64,0% nel 2014 e in Italia dal 41,3% del 2008 al 65,4% nel 2014 (Fig. 2.4). I datori di lavoro italiani e spagnoli hanno, quindi, fronteggiato più che altrove la crisi economica con la strategia di riduzione dell'orario di lavoro.

Fig. 2.4 Quota di part-time involontario 15-64 anni e quota donne, UE -28, Anni 2008-2014

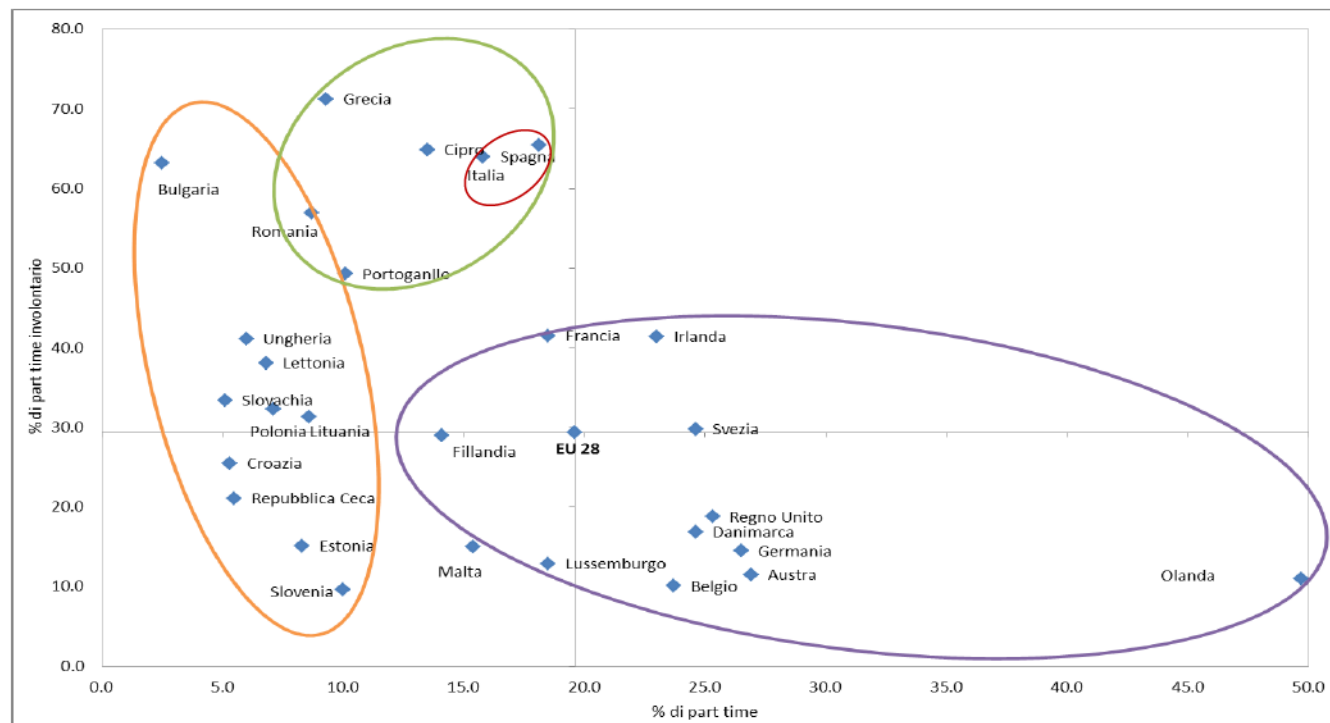


Fonte: Cuttillo e Gualtieri 2016, p.122

Proiettando i paesi dell'Unione Europea su un piano cartesiano, e riportando sull'asse delle ascisse l'incidenza di utilizzo del part-time volontario e sull'asse delle ordinate la percentuale di lavoro part-time involontario si possono visualizzare tre grandi cluster (Fig. 2.5). Nello specifico Italia e Spagna si collocano fra i paesi mediterranei e si distinguono per avere delle quote di lavoro part-time non superiori alla media europea, ma con le percentuali più elevate di part-time involontario. I paesi dell'Europa Centro-Settentrionale presentano incidenze di part-time pari o superiori alla media europea, ma quote di part-time involontario decisamente più contenute rispetto ai paesi Mediterranei; infine, i paesi entrati nell'Unione Europea dal 2004 in poi si caratterizzano per le quote estremamente ridotte di lavoro con orario ridotto e una decisa variabilità nell'incidenza di part-time involontario (Fig. 2.5) (Cutillo e Gualtieri 2016).

I dati presentati hanno mostrato la maggior esposizione dei lavoratori con contratti temporanei e con orario ridotto agli effetti negativi della crisi economica sul mercato del lavoro. Sono note, infatti, sia le minori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro per coloro che posseggono contratti temporanei (Cutillo e Gualtieri 2016; European Commission 2014) che il maggior rischio per i lavoratori part-time di essere espulsi dall'occupazione rispetto a quanto accade per i lavoratori a tempo pieno (Cutillo e Gualtieri 2016; European Commission 2013). Nel periodo di crisi economica osservato (2008-2014) soprattutto per la componente più giovane dell'occupazione e per gli uomini, si è assistito a un aumento della quota di lavoro a termine. Sono aumentati, inoltre, gli ingressi in occupazione su basi orarie ridotte, a discapito degli ingressi a tempo pieno e si è ridotta la propensione alla trasformazione da part-time a full-time, soprattutto per la componente maschile dell'occupazione. Anzi, è lievemente aumentata la tendenza a trasformare i contratti a tempo pieno in contratti a orario ridotto (Cutillo e Gualtieri 2016).

Fig.2.5 Quota di part-time e di part-time involontario (15-64 anni), UE -28 Anno 2014



Fonte: Cuttillo e Gualtieri 2016, p.123

Brevi riflessioni conclusive

In generale è possibile evidenziare una maggior esposizione dei lavoratori atipici agli effetti negativi della crisi economica nel mercato del lavoro; i rischi maggiori sostenuti dalla componente giovanile dell'occupazione; il peggioramento delle condizioni fra la forza lavoro maschile. Tutto ciò descrive chiaramente il comportamento prudentiale della domanda di lavoro che, per rispondere alle esigenze di produzione discontinua, ha aumentato l'utilizzo di forme di lavoro atipiche (Cutillo e Gualtieri 2016). Le strategie messe in atto dalle imprese, soprattutto italiane e spagnole, sono quindi state improntate, da un lato, a una riduzione del rischio connesso all'assunzione di personale a tempo indeterminato, in mancanza di prospettive future certe, e, dall'altro, ad un utilizzo maggiore della flessibilità oraria e dei contratti a tempo parziale. Simili modelli sono in alcuni casi giustificati dall'andamento congiunturale, e riflettono la necessità di ridurre i rischi legati all'assunzione standard di personale negli organici aziendali; ma in altri casi sono stati posti in atto vere e proprie ristrutturazioni dei modelli di lavoro che non trovavano in realtà giustificazione nell'andamento aziendale (Cutillo e Gualtieri 2016). Le analisi svolte, inoltre, dalla Commissione Europea hanno sottolineato la riduzione dei gap di genere nel mercato del lavoro dovuti sostanzialmente al peggioramento della situazione maschile (European Commission 2014; European Commission 2013). Tale scenario, accompagnato dalle considerazioni emerse sul tema della crescente precarietà lavorativa delle giovani coppie (Deriu 2008; Salmieri 2006) disegnano nuovi rischi sociali (aumento dei livelli di povertà familiare) e suggeriscono crescenti difficoltà nel raggiungimento di equilibri, maschili e femminili, nel *work life balance*. Questo aspetto, oltre ad aprire degli interrogativi importanti sulla "sostenibilità" delle coppie e dei loro eventuali progetti futuri richiama la necessità di prevedere riforme e politiche del lavoro accompagnate da sistemi di protezione e sicurezza sociale non sempre contemplati, per queste categorie di lavoratori, in tutti i paesi europei.

3 LE PRATICHE

LAS PRÁCTICAS

“A mí no me da envidia que un padre tenga un coche o mucha pasta, me da envidia que un padre pueda ir a buscar a sus hijos a la escuela”

hombres español (Alberdi 2007, p.227)

3.1 I cambiamenti demografici, familiari e lavorativi in Italia e Spagna

Cambio demográfico, familiar y laboral en Italia y España

L'invecchiamento della popolazione e i mutamenti nei nuclei familiari

Il combinarsi della riduzione della fecondità con l'innalzamento delle speranze di vita ha determinato, negli ultimi venti anni, in Europa un progressivo invecchiamento della popolazione ed un mutamento delle tipologie di nuclei familiari (Eurostat 2015). La popolazione, in tutti i paesi europei, anziché crescere invecchia, anche se con ritmi e modalità differenti. L'indice di vecchiaia³³, (che mostra un valore pari a 120,9 nel 2015 nell'Europa a 28), colloca i paesi in modo differente, se si proiettano su un piano cartesiano, e si riportano sui due assi le componenti che contribuiscono al suo calcolo (la percentuale di popolazione con meno di 15 anni e quella con più di 65 anni) (Fig. 3.1).

Fig. 3.1 Popolazione con 65 anni e più e popolazione con meno di 15 anni al 1° gennaio 2015 nei paesi dell'UE – 28, (valori percentuali)



Fonte. Istat 2016, p.41

³³ L'indice viene calcolato rapportando le persone di 65 anni e oltre ogni 100 giovani con meno di 15 anni.

L'Italia è il paese che più sta invecchiando in Europa, mentre altri contesti (ad esempio l'Irlanda e la Francia), che negli ultimi anni hanno proposto politiche a sostegno della famiglia, paiono contrastare l'invecchiamento della popolazione grazie al mantenimento degli elevati tassi di fertilità (Fig. 3.1 e Tab. 3.1). La Spagna sembra orientata verso le tendenze italiane d'invecchiamento.

Tab.3.1 Tasso di fertilità nell'UE -15, Anni 2005 e 2014

	2005	2014
France	1,9	2,0
Ireland	1,9	1,9
Sweden	1,8	1,9
United Kingdom	1,8	1,8
Belgium	1,8	1,7
Netherlands	1,7	1,7
Finland	1,8	1,7
Denmark	1,8	1,7
EU – 28	1,5	1,6
Luxembourg	1,6	1,5
Germany	1,3	1,5
Austria	1,4	1,5
Italy	1,3	1,4
Spain	1,3	1,3
Greece	1,3	1,3
Portugal	1,4	1,2

Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

I livelli di fecondità in Italia e in Spagna sono fra i più bassi d'Europa e la diminuzione è cominciata in Spagna nel 2009 e in Italia nel 2010 (Istat 2016; INE 2015). Inoltre se la maternità è posticipata, in generale in tutta l'Europa, Italia e Spagna nel 2014 detengono il primato delle mamme più vecchie alla nascita del primo figlio (30,7 anni in Italia e 30,6 in Spagna) (Eurostat 2015). La popolazione non cresce quindi, ma invecchia: Spagna e Italia mostrano la più elevata speranza di vita alla nascita (nel 2014 83 anni in entrambi i paesi, che diventano nel caso delle donne 86,2 anni in Spagna e 85,6 anni in Italia) (Tab. 3.2).

Tab.3.2 Speranza di vita alla nascita nell'UE -15, Uomini e Donne, Anni 2005 e 2014

	Totale		Uomini		Donne	
	2005	2014	2005	2014	2005	2014
Spain	80,3	83,3	77,0	80,4	83,6	86,2
Italy	80,9	83,2	78,1	80,7	83,6	85,6
France	80,3	82,8	76,7	79,5	83,8	86,0
Luxembourg	79,6	82,3	76,7	79,4	82,3	85,2
Sweden	80,7	82,3	78,5	80,4	82,9	84,2
Netherlands	79,6	81,8	77,2	80,0	81,7	83,5
Austria	79,5	81,6	76,6	79,1	82,2	84,0
Greece	79,6	81,5	76,8	78,9	82,5	84,1
Belgium	79,1	81,4	76,2	78,8	81,9	83,9
Ireland	79,0	81,4	76,7	79,3	81,3	83,5
United Kingdom	79,2	81,4	77,0	79,5	81,3	83,2
Portugal	78,2	81,3	74,9	78,0	81,5	84,4
Finland	79,1	81,3	75,6	78,4	82,5	84,1
Germany	79,4	81,2	76,7	78,7	82,0	83,6
EU - 28	78,5	80,9	75,4	78,1	81,5	83,6
Denmark	78,3	80,7	76,0	78,7	80,5	82,8

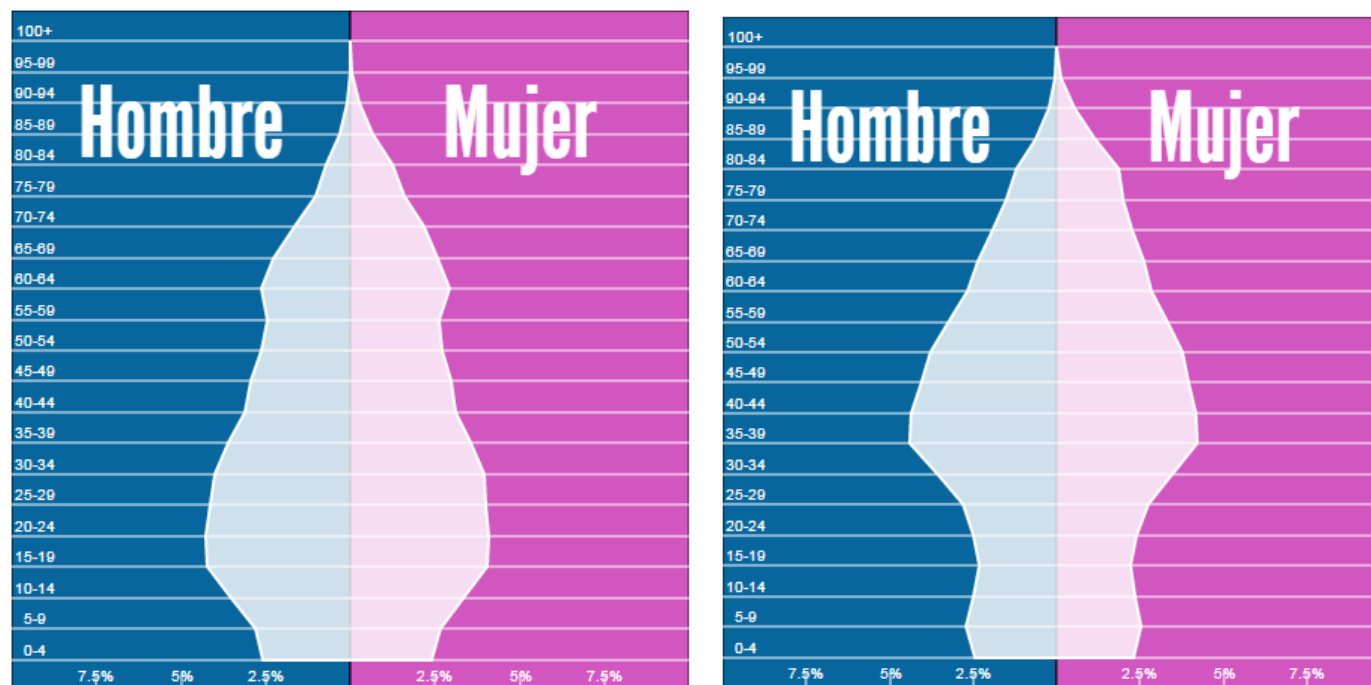
Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

Analizzando le piramidi delle età di Italia e Spagna nel 2004 e nel 2014 (un periodo troppo breve per un demografo, ma importante da considerare ai fini di questo lavoro) è possibile osservare chiaramente il restringimento della popolazione giovanile negli ultimi dieci anni in entrambi i paesi (e in particolare in Italia) e l'aumento della popolazione anziana e soprattutto di quella ultraottantenne (Fig. 3.2 e 3.3), tendenza che a lungo andare causerà quello che i demografi chiamano "il rovesciamento della piramide delle età" (Istat 2016). Al riguardo, in Italia si è iniziato a parlare, negli ultimi anni, di "degiovanimento" (Rosina et al. 2009), ossia della progressiva riduzione delle nuove generazioni alla base della piramide della popolazione in relazione allo squilibrio mostrato con la popolazione anziana. Fenomeno, questo, che apre numerose questioni, in primo luogo il tema della "sostenibilità", in termini di ricambio generazionale e di conservazione e sostentamento dei sistemi di protezione sociale; quindi quello del rischio di perdita di rilevanza dei giovani nella società civile e pertanto anche negli orientamenti delle politiche che dovrebbero sostenerli (del lavoro, dell'istruzione e sociali); infine il tema degli inevitabili mutamenti nelle biografie lavorative e private delle persone (si pensi ad esempio alla propensione ad avere

figli o sposarsi, all'aumento dei nuclei unipersonali di anziani, o ai livelli di occupazione in alcune fasce d'età, ad esempio negli over 55 o fra i giovani) (Istat 2016).

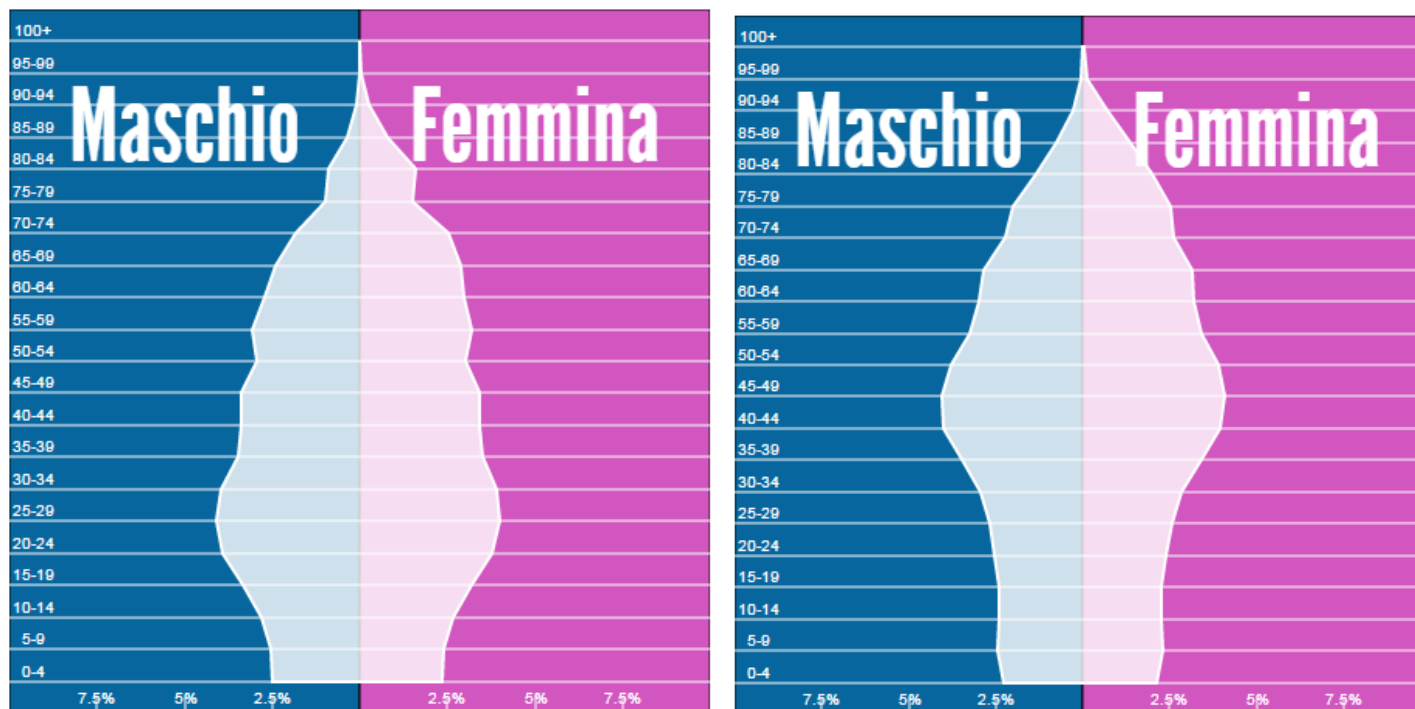
Il legame tra l'occupazione e la fecondità, da sempre oggetto di analisi in numerosi studi, ha offerto recentemente nuove prospettive e suggestioni. È stata ad esempio sottolineata una certa inversione di tendenza rispetto a quanto emerso nel passato, mostrando l'esistenza, in alcuni paesi, di circoli virtuosi in cui ad elevati livelli di occupazione femminile si associano anche tassi di fecondità più elevati (Bergamante 2012). L'Italia, al riguardo, presenta come detto, bassi tassi di fecondità rispetto alla media europea, configurandosi come uno di quei casi in cui a bassi tassi di occupazione femminile sono associati anche bassi tassi di fecondità (D'Addio e Mira d'Ercole 2005; Bergamante 2012). In altri contesti europei, invece, e in particolare nel nord Europa, si evidenzia un'elevata fertilità anche considerando la componente più giovane della popolazione. Ciò probabilmente è da attribuire al fatto che in questi paesi i giovani, anche se impiegati con contratti di lavoro atipici, possono contare su più elevati livelli di assistenza e protezione sociale garantiti da un sistema di welfare che, oltre a proteggere dalla mancanza di reddito, consente di conciliare vita lavorativa e vita familiare (Bergamante e Canal 2013).

Fig. 3.2 Piramide della popolazione spagnola, uomini e donne, Anni 1994 e 2014



Fonte: Population Pyramid, <https://populationpyramid.net/es/espa%C3%B1a/>

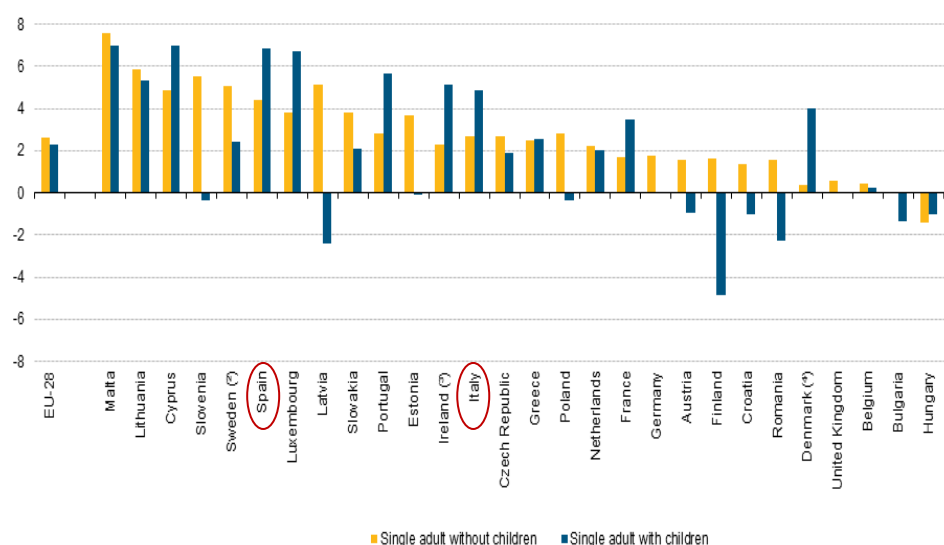
Fig 3.3. Piramide della popolazione italiana, uomini e donne, Anni 1994 e 2014



Fonte: Population Pyramid, <https://populationpyramid.net/it/italia>

Passando, invece, al tema della famiglia in tutta l'Europa negli ultimi decenni è diminuita la dimensione media dei nuclei familiari³⁴, (Eurostat 2015). Tale cambiamento può essere attribuito ad una serie di fattori, tra cui: il calo dei tassi di fertilità; un aumento della quota di anziani soli; i tassi di divorzio più elevati; un cambiamento nella struttura delle famiglie allargate (che vivono insieme sotto lo stesso tetto). Dal censimento della popolazione realizzato in Europa nel 2011 è emerso che quasi due terzi di tutti i nuclei familiari nell'UE erano composte da una o due persone. Fra il 2005 e il 2013 la quota di famiglie composte da una o due persone è passata, infatti, dal 59,2% al 63,2% (Eurostat 2015). La dimensione media delle famiglie nell'UE-28 nel 2013 era di 2,4 persone (Eurostat 2015). Inoltre in quasi tutti i paesi è aumentata la quota di nuclei formati da adulti single, con o senza figli (in media del 2,6% fra il 2005 e il 2013) ed a crescere, soprattutto in Spagna, ma anche in Italia, sono stati soprattutto i nuclei di sigle con figli (Fig. 3.4).

Fig. 3.4 Variazione europea nel numero di nuclei familiari formati da single, con e senza figli, Anni 2005-2013 (Base 2013)

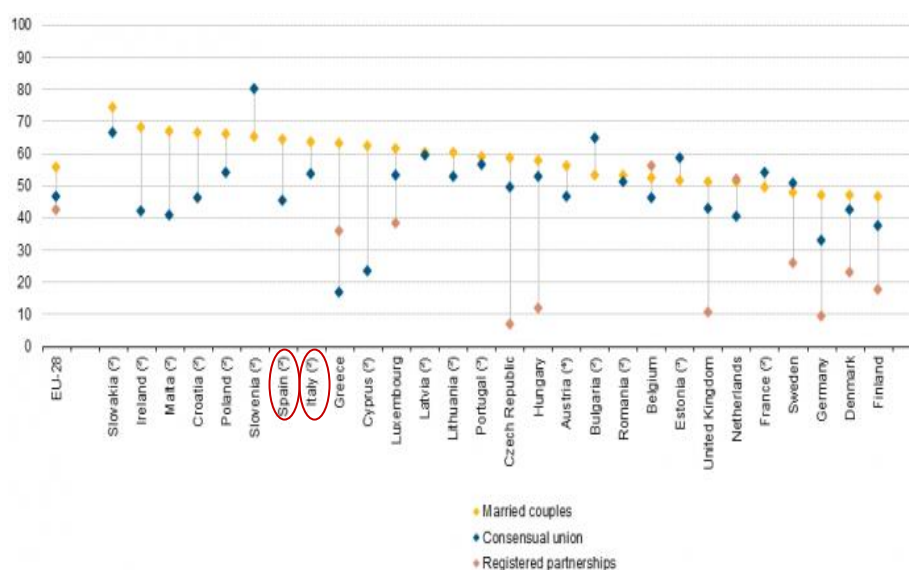


Fonte: Eurostat [lfst_hnnhtych](#)

³⁴ Il *nucleo* è l'insieme delle persone che formano una coppia con figli celibi o nubili, una coppia senza figli, un genitore solo con figli celibi o nubili. La *famiglia* è costituita dall'insieme delle persone coabitanti legate da vincoli di matrimonio o parentela, affinità, adozione, tutela o affettivi. Una *famiglia può coincidere con un nucleo* o può essere formata da un nucleo più altri membri aggregati, da più nuclei (con o senza membri aggregati), o da nessun nucleo (persone sole, famiglie composte ad esempio da due sorelle, da un genitore con figlio separato, divorziato o vedovo, eccetera). Cfr. Istat, <http://www3.istat.it/cgi-bin/glossario/indice.pl>

Inoltre, anche se il matrimonio rimane la modalità principale attraverso la quale le coppie si uniscono, coabitano e procreano, in generale in tutta l'Europa tale norma è diventata meno diffusa ed hanno iniziato a svilupparsi sempre di più le unioni civili e quelle registrate. I dati del censimento europeo del 2011 mostrano che quasi tre quarti (71,2%) di tutte le famiglie dell'UE-28 sono composte da coppie sposate; mentre più di un quarto (28,8%) di tutti i nuclei familiari è generato dalle unioni civili, da quelle registrate³⁵, e dalle famiglie monoparentali (Eurostat 2015). Ad influire nella scelta del tipo di unione, oltre alla normativa vigente in ogni territorio, partecipano senza dubbio i modelli culturali di riferimento. Sono, infatti, prevalentemente i Paesi del Nord Europa (e assai meno quelli dell'area mediterranea) a privilegiare forme di unione al di fuori del matrimonio, anche in presenza di figli (Eurostat 2015) (Fig. 3.5).

Fig. 3.5 Percentuale di famiglie europee con bambini per tipo di unione, Anno 2011



Fonte: Eurostat [fst_hnnhtych](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_5_2)

Al di là del tipo di unione prescelto, se si osservano le famiglie in base alla presenza (o meno) di figli e al loro numero, i Paesi europei mostrano alcune interessanti differenze (Tab. 3.3).

³⁵ Nei diversi paesi dell'UE si può ufficializzare l'unione fra uomini e donne o fra persone dello stesso sesso (a seconda dei Paesi) senza contrarre matrimonio, attraverso un'unione civile o l'unione registrata. Cfr. http://europa.eu/youreurope/citizens/family/couple/registered-partners/index_it.htm

Tab. 3.3 Famiglie europee per numero di bambini, valori %, Anno 2014

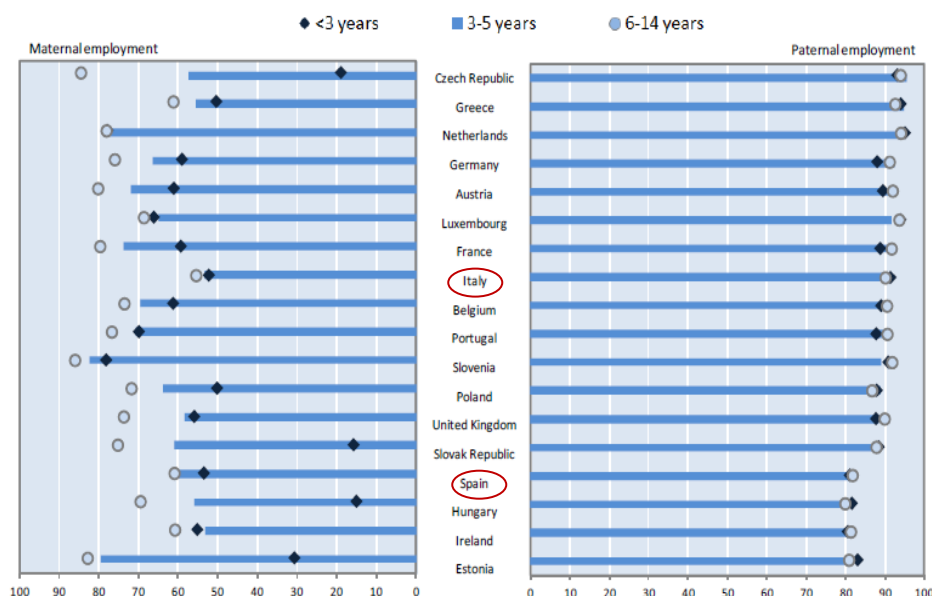
	Percentuale di famiglie con:					Percentuale di famiglie con bambini con meno di 6 anni
	0 bambini	1 bambino	2 bambini	3 o più bambini	Totale	
Austria	74,02	12,83	9,68	3,47	100,00	9,92
Belgium	66,81	13,94	13,13	6,12	100,00	12,96
Denmark	70,03	12,79	12,39	4,80	100,00	11,92
Finland	77,39	9,40	8,85	4,36	100,00	9,54
France	68,52	13,42	12,38	5,68	100,00	12,59
Germany	77,87	11,51	8,09	2,52	100,00	8,23
Greece	72,34	12,91	11,74	3,01	100,00	8,94
Italy	69,65	15,84	12,14	2,36	100,00	10,55
Luxembourg*	63,27	15,18	14,16	7,35	99,96	13,31
Netherlands	71,06	11,27	12,67	5,00	100,00	10,42
Portugal	63,39	21,73	12,45	2,43	100,00	11,91
Spain	65,89	17,64	13,63	2,84	100,00	12,71
Sweden	72,53	10,92	12,28	4,27	100,00	12,15
United Kingdo	68,63	13,53	12,40	5,45	100,00	15,15

*per il Lussemburgo il dato non è completo

Fonte: nostra elaborazione su dati OECD

Italia e Spagna si caratterizzano rispetto agli altri paesi europei per la minore presenza di famiglie senza figli (percentuali più basse di quelle spagnole compaiono solo in Portogallo e nel Lussemburgo) e mostrano un alta percentuale di famiglie con figli piccoli (al di sotto dei sei anni) (Fig. 3.5). Tuttavia, la presenza di figli piccoli produce effetti diversi nei livelli occupazionali di uomini e donne. Queste ultime, infatti, soprattutto nei paesi dell'area mediterranea, dove le politiche a supporto del childcare sono meno diffuse, abbandonano spesso il lavoro al momento della nascita di un figlio. La Figura 3.6, ad esempio, mostra che le madri con figli piccoli hanno meno probabilità di essere occupate rispetto a quelle il cui figlio è in età scolastica (6-14 anni). I livelli di occupazione maschile, invece, non sembrano essere particolarmente influenzati dalla presenza di un figlio. Fra l'altro, alcuni studi hanno evidenziato che le ore di lavoro maschili tendono ad aumentare con l'arrivo di un figlio (O'Brien et al. 2007; OECD 2011).

Fig. 3.6 Livelli europei di occupazione maschili e femminili per età dei figli



Source: Huerta M. et al. (2013), p. 11

Tuttavia, se gli uomini italiani e spagnoli si comportano allo stesso modo, nelle donne sono riscontrabili alcune differenze. I livelli di occupazione femminile in Spagna sono più alti e calano leggermente in presenza di figli con meno di tre anni. In Italia, invece, è la presenza di un figlio in generale a scoraggiare l'attività femminile (Isfol 2011b) al di là dell'età del bambino (Fig. 3.6). Ciò può essere attribuito, oltre alla minore presenza di servizi per l'infanzia in Italia rispetto alla Spagna³⁶, anche alle caratteristiche del mercato del lavoro spagnolo, che appare più inclusivo nei confronti della componente femminile, rispetto a quello italiano.

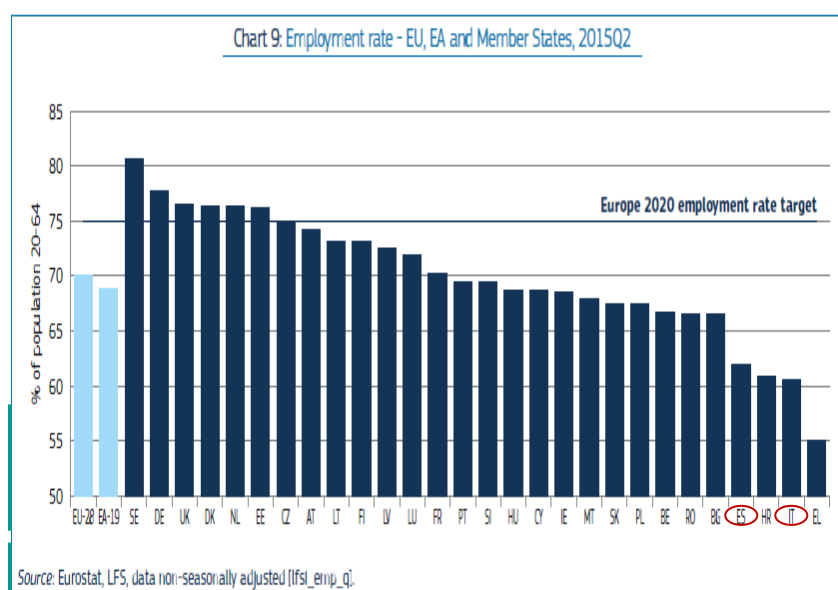
Il mercato del lavoro

L'impatto della crisi economica è stato piuttosto differente fra tutti gli Stati membri. Nonostante alcuni segnali di convergenza dal 2013, che hanno mostrato una riduzione complessiva della disoccupazione e un aumento dell'occupazione nei paesi più colpiti dalla congiuntura sfavorevole, significative differenze permangono e sono, in alcuni casi più forti di quanto non lo fossero nel 2008 (European Commission 2015). Sono sostanzialmente diversità connesse alla disparità di reddito e

³⁶ Di ciò si darà conto nel paragrafo 3.3

all'aumento dei livelli della povertà nonostante il recente consolidamento o addirittura miglioramento generale dell'economica e della situazione del mercato del lavoro (European Commission 2015). Inoltre anche se i tassi di occupazione sono cresciuti nel 2015 rispetto all'anno precedente, l'obiettivo del 75% fissato dalla strategia europea "Europa 2020" appare per molti paesi, ancora una chimera (Fig. 3.7).

Fig. 3.7 Tasso di occupazione UE-28, Anno 2015



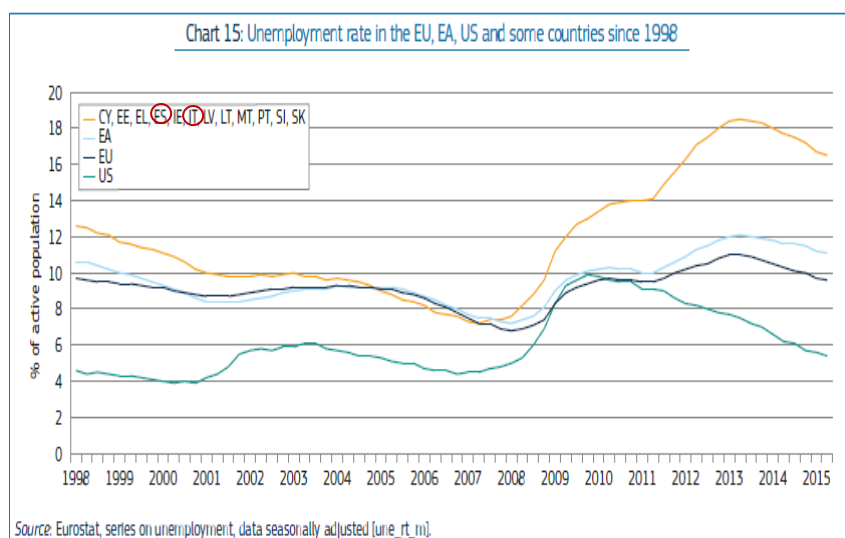
Fonte: European Commission 2015, p. 22..

Alcune sfide, in particolare, diventano ancora più ambiziose poiché, anche se le prospettive economiche sembrano migliorate, i livelli d'investimento sono significativamente inferiori alla vigilia della crisi e ci sono importanti differenze fra gli Stati membri (European Commission 2015). Inoltre, la disoccupazione di lunga durata³⁷ nel 2013 colpiva in Europa, circa 11 milioni di persone, due terzi dei quali (circa 7 milioni) erano disoccupati da almeno due anni consecutivi. Periodi di disoccupazione prolungata si traducono, inoltre, in minori opportunità occupazionali (attualmente i disoccupati di lunga durata hanno circa la metà delle probabilità di trovare un'occupazione rispetto ai disoccupati di breve durata) (European Commission 2015). Infine, tale fenomeno sembra colpire soprattutto le persone poco qualificate, i giovani (20-29enni) e lavoratori provenienti da paesi extra-UE. E se i

³⁷ Che riguarda i disoccupati da oltre un anno.

lavoratori più anziani (over 50) corrono meno rischi di perdere l'occupazione, quando escono dal mercato del lavoro si trovano ad affrontare maggiori difficoltà nel trovare un nuovo impiego (European Commission 2015). Nel complesso i livelli di disoccupazione europea, nel corso degli anni hanno mostrato sia tendenze diverse fra i paesi che elementi di convergenza in termini di cattive performance riscontrate soprattutto nei paesi dell'area mediterranea e dell'Est Europa (Fig. 3.8).

Fig. 3.8 Tasso di disoccupazione UE-28, Anni 1998 - 2015

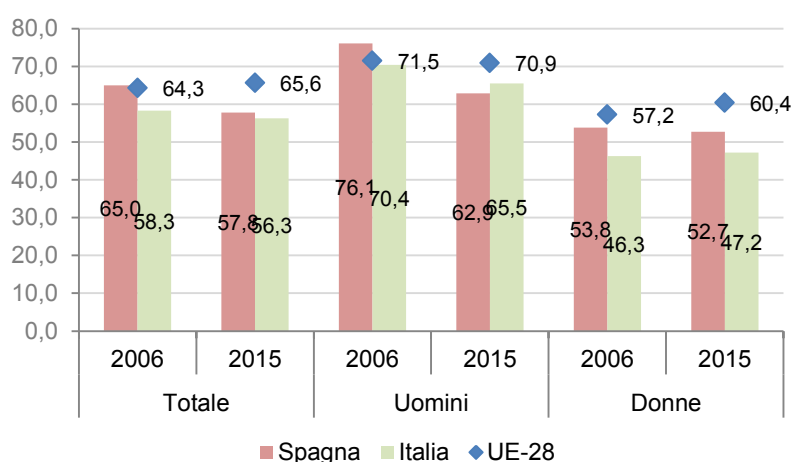


Fonte: European Commission 2015, p. 25.

Il tasso di occupazione, invece, nell' UE a 28 paesi, nel corso di quasi dieci anni dal 2006 al 2015, è variato, ma non quanto è cambiato in Italia e in Spagna, paesi all'interno del panorama europeo, che più hanno risentito degli effetti della crisi economica. All'interno di questi due paesi, inoltre, seppur con specifiche caratteristiche, è possibile riscontrare significative differenze di genere. La forza lavoro maschile, che in Spagna nel 2006 mostrava livelli maggiori della media europea ha pagato, più di quella femminile la congiuntura economica sfavorevole: il tasso di occupazione maschile spagnolo ha perso dal 2006 al 2015 oltre 13 punti percentuali contro appena un punto percentuale perso nei livelli di occupazione femminile. Anche in Italia le perdite maggiori nei tassi di occupazione si sono riscontrate fra gli uomini, che partivano da livelli inferiori alla media europea ed hanno perso quasi 5 punti percentuali. Il tasso di occupazione femminile italiano (fra i più bassi d'Europa) è invece salito di circa un punto percentuale

nel 2015, raggiungendo il comunque basso 47,2%. Se la crisi ha dimezzato le differenze di genere in Spagna, in Italia queste appaiono ancora molto evidenti, così come sono visibili le differenze con gli altri paesi (il tasso di occupazione femminile nel 2015 è inferiore di 13 punti percentuali rispetto alla media europea e di oltre 5 punti percentuali rispetto alla Spagna) (Fig. 3.9).

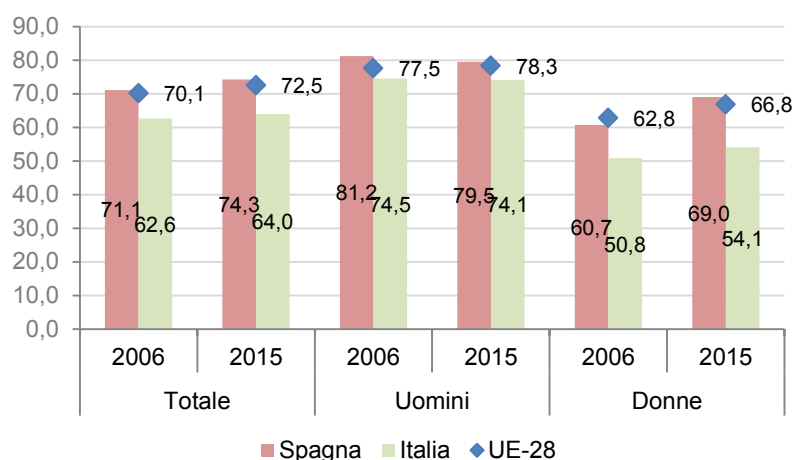
Fig. 3.9 Tasso di occupazione, uomini e donne, 15-64 anni, Anni 2006 e 2015



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

Nel complesso le donne italiane paiono incontrare maggiori difficoltà ad entrare e rimanere nel mondo del lavoro (Isfol 2011b, Istat 2008, Istat 2006) e manifestano anche rilevanti segnali di scoraggiamento, mostrando livelli di attivazione inferiori rispetto alla popolazione femminile spagnola (Fig. 3.10).

Fig. 3.10 Tasso di attività, uomini e donne, 15-64 anni, Anni 2006 e 2015



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

Da sottolineare infine che, in Europa solo il 61,7% delle madri con un'età fra i 25 e i 49 anni e con bambini al di sotto dei 6 anni sono occupate, contro il 76,9% di quelle senza figli. Ma ci sono grandi differenze fra i paesi. Una delle questioni chiave nella crescente partecipazione alla forza lavoro delle donne è indubbiamente legata alle difficoltà che le madri incontrano nel conciliare vita privata e lavoro retribuito. Politiche aziendali *family friendly* (con orari flessibili e welfare aziendale) e politiche per la famiglia, (congedi parentali e offerta di servizi per l'infanzia di alta qualità e accessibili a tutti i bambini), possono indubbiamente favorire l'occupazione femminile, oltre che consentire alle donne impiegate nel mercato del lavoro di trovare maggior equilibrio nei livelli di *work life balance*. Di ciò si darà conto nei prossimi paragrafi.

3.2 L'organizzazione del tempo di lavoro e di vita familiare in Italia e Spagna

La coordinación del tiempo de trabajo laboral y familiar en Italia y España

Premessa

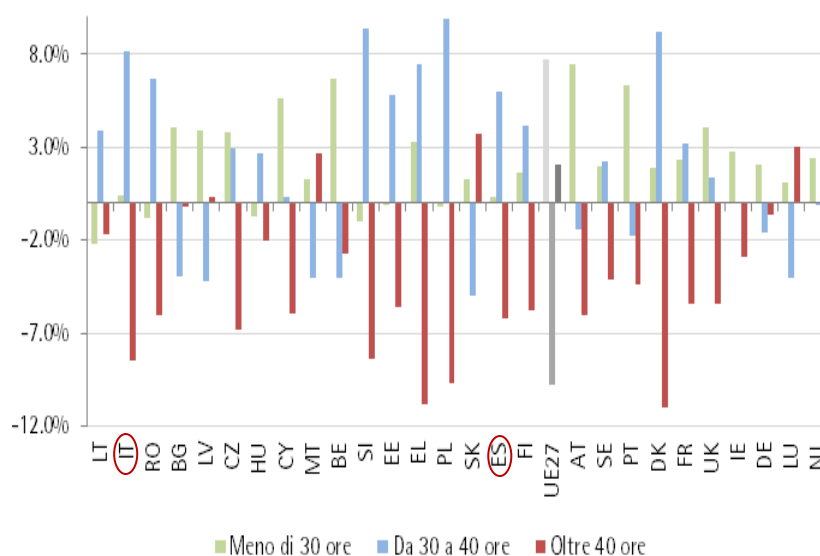
Nei periodi di crisi economica gli shock occupazionali sono talmente forti che la maggior parte delle analisi tendono a focalizzare l'attenzione sulle difficoltà di mantenimento del posto di lavoro e sui problemi connessi alla ricerca di un'occupazione da parte di chi ne è privo. Nel complesso, tuttavia, le disfunzioni del mercato possono avere delle ripercussioni anche sulle condizioni e sulla qualità del lavoro delle persone che mantengono un impiego. Si pensi, ad esempio, alla riduzione degli orari di lavoro o alla maggior propensione dei datori di lavoro ad assumere con contratti temporanei, come evidenziato nel paragrafo 2.3, e agli effetti che quest'ultime scelte producono nelle biografie lavorative e familiari di uomini e donne.

La creazione e la conservazione dell'occupazione sono stati gli imperativi ricorrenti nelle indicazioni di policy europee dall'inizio della crisi economica. Ciascun paese ha risposto a questi richiami adottando strategie distinte, che in qualche modo hanno restituito sia l'immagine dei differenti tessuti produttivi nazionali che dei diversi modelli di *governance* di ciascuna realtà (alcuni più centralizzati altri più federali). Una strategia comune (seppur espressa da ciascun Paese con differenti intensità) ha, tuttavia, caratterizzato gli andamenti di tutti i paesi Europei: il tentativo di contenere la disoccupazione contraendo le ore lavorate degli occupati (European Commission 2014). L'introduzione e il consistente utilizzo di lavoro temporaneo e del part-time, ha probabilmente svolto un ruolo importante per superare il primo *shock* della crisi e, in seguito, molti stati membri dell'Unione Europea si sono concentrati su nuove misure per favorire l'occupazione e il rientro al lavoro degli espulsi dal mercato, intervenendo ad esempio sui salari o sulla formazione con l'obiettivo ultimo di riattivare la competitività delle imprese (European Commission 2014). La crescita esponenziale dei livelli di disoccupazione ha, quindi, orientato i *policy maker*, verso la necessità di proporre e adottare strumenti in grado di difendere l'occupazione, ponendo in secondo piano le proposte o le riflessioni legate alla qualità del lavoro e al benessere dei lavoratori. Tuttavia, avere un lavoro può non essere sufficiente a raggiungere opportuni livelli di benessere e soddisfazione,

soprattutto se i livelli retributivi non sono adeguati, le attività svolte non sono coerenti con le conoscenze e le competenze possedute, il carico e la distribuzione degli impegni lavorativi, sono intensi, generano stress o impediscono di trovare un equilibrio fra lavoro e tempi di vita familiare e sociale.

Ad ogni modo la riduzione generale del numero medio di ore lavorate, registrata in Europa in questi ultimi anni, suggerisce l'opportunità di tentare di esplorare, in questa sede la dimensione del "tempo di lavoro" (orario, ritmi, autonomia) e "di non lavoro" (tempo concesso o sottratto alla vita privata). Duplice, o addirittura molteplice, può essere anche la modalità con cui si organizzano i tempi di lavoro e quelli della vita privata. La suddivisione e le regole di gestione dei tempi può essere, infatti, una scelta del lavoratore, piuttosto che dell'organizzazione e ancora ad incidere possono essere fattori esogeni al mondo del lavoro come ad esempio la presenza di "servizi di liberazione del tempo" (asili nido, servizi pubblici ed esercizi commerciali con orari flessibili, etc.), nonché fattori legati a specifiche fasi del ciclo di vita. Per comprendere a pieno le necessità e i bisogni dei lavoratori, risulta dunque indispensabile osservare la sfera lavorativa in relazione a quella privata utilizzando il concetto di *work life balance*. Se si osservano i dati relativi all'orario di lavoro della *European Working Conditions Survey* - EWCS (condotta dall'Eurofound nel 2005 e nel 2010), si può evidenziare che, rispetto al 2005, nel 2010, nell'Europa a 27 paesi, i lavoratori che svolgevano un orario compreso fra le 30 e le 40 ore settimanali sono diminuiti di quasi 10 punti percentuali e sono confluiti prevalentemente fra coloro che lavoravano meno di 30 ore settimanali (quelli con un orario oltre le 40 ore sono aumentati solo del 2%) (Fig. 3.11). In alcuni paesi è stata più consistente la transizione da un orario full-time di 30-40 ore ad un orario part-time (Bulgaria, Lettonia, Malta, Belgio; Lussemburgo), o addirittura da un orario oltre le 40 ore ad un orario sotto le 30 ore (Repubblica Ceca, Cipro, Austria, Portogallo, Gran Bretagna e Irlanda); in altri paesi i lavoratori sono passati dall'orario oltre le 40 ore ad un orario compreso fra le 30 e le 40 (Italia, Romania, Slovenia, Grecia, Estonia, Polonia, Spagna, Danimarca). In questo caso è evidente come tale modifica nell'orario di lavoro sia stata determinata da politiche di *labour hourding* che, come detto, hanno rappresentato in molti casi una modalità di risposta e di reazione alla crisi economica, costituendo per certi versi uno strumento di contenimento dei livelli di disoccupazione.

Fig. 3.11 Occupati per variazioni dell'orario di lavoro 2010-2005 (Base 2010) (val %) (EU- 27)



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2005 e 2010

L'orario di lavoro è, senza alcun dubbio, un elemento fondamentale da tenere in considerazione per osservare la qualità del lavoro degli occupati, tuttavia, la sola informazione sul numero di ore lavorate non consente di comprendere a pieno le condizioni in cui si trova il lavoratore, poiché, come analizzato nel paragrafo precedente, ad incidere sul benessere o sui livelli di stress dichiarati dai lavoratori si inseriscono ulteriori elementi concernenti i ritmi di lavoro (al di là del monte ore complessivo), il grado di autonomia esercitato, il controllo (o meno) diretto del superiore, il livello di coinvolgimento espresso nello svolgimento della propria attività. Ancora, nell'osservazione dell'orario di lavoro, appare determinante tenere conto anche degli ambiti di discrezionalità che riguardano la sua definizione, la modulazione e la possibilità di flessibilizzazione, elementi importanti per il datore di lavoro, che deve poter reagire con rapidità e adattabilità ai cambiamenti che possono riguardare l'organizzazione del lavoro e la produzione, ma anche per i lavoratori, che devono poter preservare la "qualità della vita lavorativa" (Gosetti 2012) mantenendo un grado di dominio sul tempo richiesto dalle imprese e spesso sottratto alla vita privata. La quantità di tempo che una persona dedica quotidianamente al lavoro retribuito, ma come sarà evidenziato, anche la possibilità di comporre, variare e regolare tale quantità, influenza significativamente l'organizzazione degli impegni personali e familiari e le opportunità di scambio sociale. Nella misura in cui il lavoro contribuisce sempre di più alla definizione dei progetti

di vita degli individui, riempie la quotidianità delle persone, spesso oltrepassando i confini privati, oltre che materiali anche simbolici, suggestionando la sfera privata (Canal 2015), è indispensabile osservare le relazioni fra le due sfere (lavorativa-privata) utilizzando il concetto di *work life balance*. Questo concetto, che riferisce quanto, e in che modo, i tempi di lavoro e i tempi della vita privata siano in equilibrio, si concilino, ha carattere neutro, ossia riguarda uomini e donne, giovani e adulti e si è diffuso soprattutto grazie alle indicazioni e alle politiche comunitarie³⁸. La letteratura e le esperienze sul *work life balance*, che si sono ampiamente sviluppate a partire dagli anni '70, hanno evidenziato il vantaggio competitivo che mostrano le aziende che investono nella conciliazione; gli studi realizzati nel corso degli anni hanno, infatti, mostrato che quella che si crea è una relazione *win-win* all'interno della quale nell'immediato è indubbiamente il lavoratore che ottiene i principali benefici, migliorando la qualità del proprio lavoro, ma nel medio e lungo termine i vantaggi per l'azienda sono tali da ricompensare l'investimento realizzato, anche dal punto di vista economico (Galinsky et al. 2004; Lau 2000; Pruchno et al. 2000; Watson 2002).

Sulla scorta di tali preliminari considerazioni e di quanto mostrato nelle pagine precedenti, in questo paragrafo si darà conto, nei diversi paesi europei, del tempo di lavoro (orari e accesso a strumenti di flessibilità) e del tempo della vita privata (in particolare del tempo di cura familiare, nonché delle difficoltà e degli eventuali conflitti fra le due sfere), per osservare infine i livelli di *work life balance* registrati a livello europeo. Si farà ciò tenendo conto del ruolo ricoperto all'interno della famiglia (*breadwinner*, *second earners*, persona in coppia o single, con o senza figli), partendo dall'assunto, come anticipato, che il *work life balance* è un concetto neutro e che la sua determinazione e variazione dipende molto dai ruoli ricoperti e dal ciclo di vita all'interno del quale la persona è inserita. Le analisi presentate si basano sia sui dati della *European Working Conditions Survey* - EWCS condotta dall'Eurofound nel 2010, che su quelli della *European Quality of Life Survey* – EQLS condotta dall'Eurofound nel 2011.

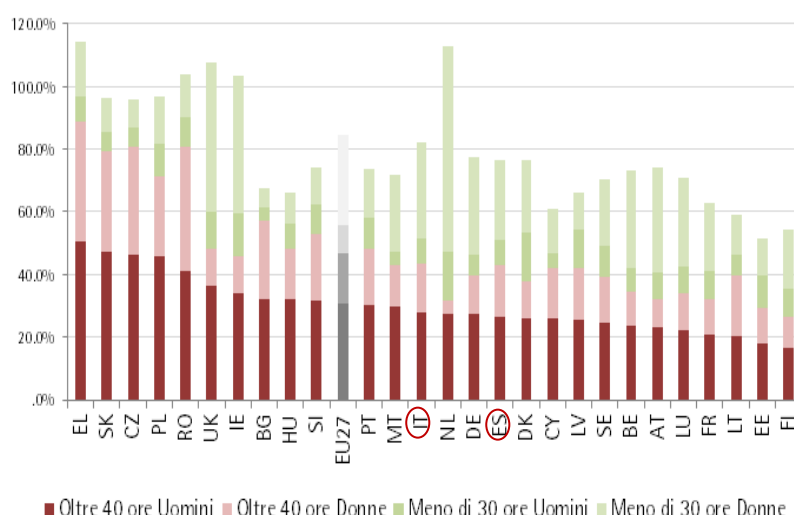
³⁸ Per un approfondimento si veda il paragrafo 2.1.

I tempi del lavoro retribuito

L'orario di lavoro, la sua regolarità e la sua configurazione sono fattori rilevanti nell'influenzare i livelli di soddisfazione dei lavoratori. Nell'Unione Europea la durata media della settimana lavorativa è di 38 ore con paesi come la Slovacchia, la Repubblica Ceca e la Grecia in cui l'orario medio settimanale è più alto (rispettivamente 40 ore, 41 ore, 45 ore) e realtà in cui si registrano, in media, settimane lavorative decisamente più corte (si va dalle 19 ore svedesi alle 16 di Francia e Paesi Bassi) (EWCS 2010).

In generale la settimana lavorativa oltre le 40 ore caratterizza, in tutta l'Unione Europea, più la componente maschile della forza lavoro, così come il lavoro part-time sembra rimanere appannaggio della componente femminile (Fig. 3.12).

Fig. 3.12 Uomini e donne che lavorano oltre 40 ore settimanali o meno di 30 ore settimanali (val %) (EU- 27)



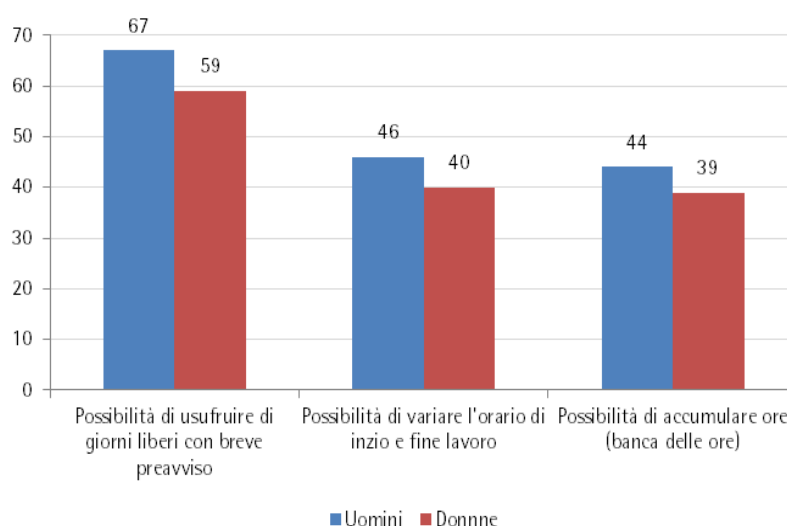
Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

Tuttavia osservando nello specifico tutti i paesi europei si possono rilevare delle interessanti peculiarità: da un lato vi sono infatti i paesi in prevalenza dell'Est Europa (Slovacchia, Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Ungheria, Bulgaria, Slovenia e Grecia) con orari di lavoro che qualificano allo stesso modo uomini e donne (in questi paesi non ci sono grandi differenze di genere né quando si tratta di orari impegnativi, oltre le 40 ore settimanali, né nell'utilizzo del part-time); dall'altro invece si collocano i paesi in cui il genere femminile si associa ad orari di lavoro più corti e quello maschile a settimane di 38 o oltre 40 ore (Olanda, Regno Unito, Irlanda, Germania, Italia, Spagna e Malta); infine vi sono

tutti gli altri paesi in cui sono più basse le percentuali di lavoratori con orari oltre le 40 ore settimanali e in generale non si riscontrano particolari differenze fra uomini e donne (Fig. 3.12).

Dalla terza indagine sulla qualità della vita, invece, è possibile osservare l'orario di lavoro "ideale" dichiarato dalle persone occupate nel 2011: complessivamente tra coloro che lavorano fra le 35 e le 40 settimanali il 56% è soddisfatto del proprio orario e ha non intenzione di variarlo, il 35% vorrebbe lavorare meno, mentre il 9% aspirerebbe a lavorare più ore (Eurofound 2012b). In tema di orario, oltre al numero di ore impiegate sul luogo di lavoro, è importante tenere conto anche della sua regolarità nonché della strutturazione (i turni, l'intensità, il ritmo); così come è rilevante, soprattutto in un ottica di *work life balance*, considerare gli strumenti di flessibilità oraria di cui si dispone, poiché anche un modesto ricorso alla flessibilità può contribuire a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. I dati dell'indagine europea sulla qualità della vita mostrano che, se lo strumento del part-time è diffuso in tutta Europa, ma viene utilizzato soprattutto dalle donne, in generale a livello europeo sono gli uomini ad avere accesso, più delle donne, seppur in percentuale poco più alta, a particolari accordi in tema di flessibilità oraria (Fig. 3.13).

Fig. 3.13 Accesso a strumenti di flessibilità oraria per genere (val %) (EU- 27)

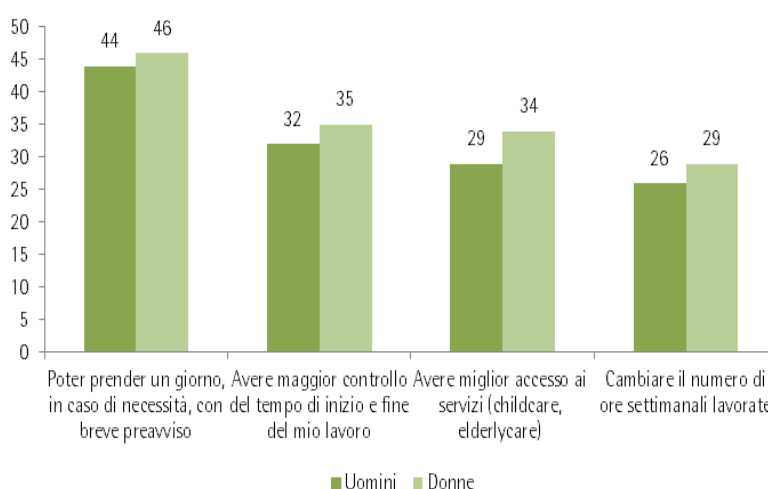


Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound- EQLS, 2012

Poiché, tuttavia, i dati europei, evidenziano minori livelli di conciliazione per gli uomini e il loro minor coinvolgimento nelle attività di cura, probabilmente l'accesso a tali strumenti è

legato, per la componente maschile, ai differenti modelli organizzativi aziendali o alle diverse esigenze produttive, piuttosto che alle necessità di cura espresse dai lavoratori. In particolare lo strumento di flessibilità di cui ben oltre il 50% della popolazione europea dispone, non riguarda tanto l'orario, ma la possibilità di utilizzare dei giorni di riposo comunicandolo con breve preavviso al datore di lavoro. In generale, tale opportunità è, ad ogni modo, la più richiesta e auspicata, fra uomini e donne. L'aspetto su cui complessivamente si gradirebbe avere maggior discrezionalità sembra essere il controllo del "tempo di lavoro", inteso sia come capacità di accedere liberamente, con poco preavviso, a giorni di riposo, piuttosto che come la possibilità di governare il tempo di inizio e fine lavoro o cambiare il numero di ore lavorate. Fra le donne, tuttavia, è alta anche la richiesta di avere miglior accesso ai servizi di cura, sia per i bambini che per gli anziani (Fig. 3.14).

Fig. 3.14 Strumenti di flessibilità a cui si vorrebbe avere accesso per genere (val %) (EU- 27)



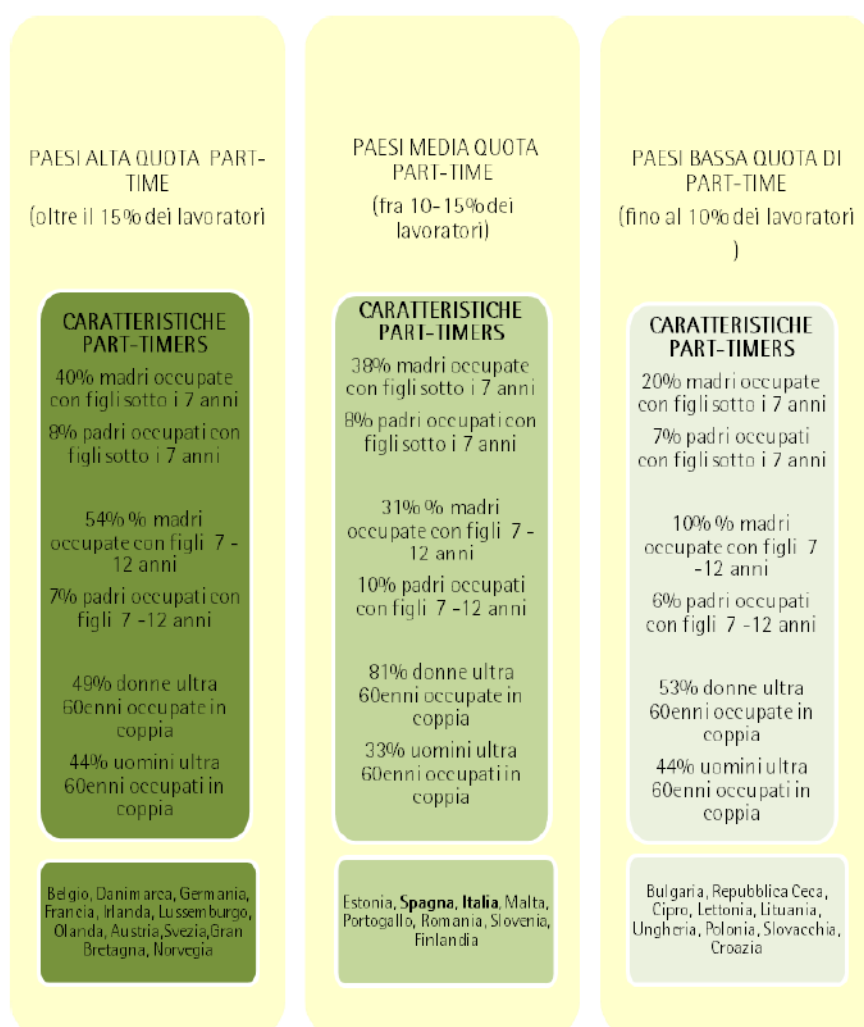
Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound- EQLS, 2012

Considerata la maggiore partecipazione delle donne nel lavoro di cura non retribuito, tale dato non sorprende, soprattutto se a ciò si aggiunge che questa richiesta è stata formulata soprattutto nei paesi in cui tali infrastrutture sono meno diffuse (Bulgaria, Cipro, Grecia al Irlanda, Malta e Romania) (Eurofound 2012b). Quest'ultima informazione suggerisce di osservare, più da vicino, l'intensità e la distribuzione delle attività di cura fra uomini e donne in Europa.

I tempi della vita privata

L'analisi sugli orari di lavoro in Europa ha mostrato un generale aumento (con modalità e gradi differenti nei vari paesi) dei livelli di part-time. Complessivamente, in base alla percentuale di lavoratori con orario ridotto sul totale dei lavoratori, è possibile identificare tre tipologie di paesi: ad alto part-time, medio part-time e basso part-time (Eurofound 2013). Un approfondimento realizzato da Eurofound sulle condizioni di lavoro di uomini e donne, ha consentito di tracciare, a livello europeo, le diverse caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici part-time, all'interno delle tre tipologie sopra menzionate, in relazione al ciclo di vita (Fig. 3.15).

Fig. 3.15 Caratteristiche dei lavoratori part-time per genere e tipologia di paese (alto part-time, medio part-time, basso part-time) (val %) (EU-27)

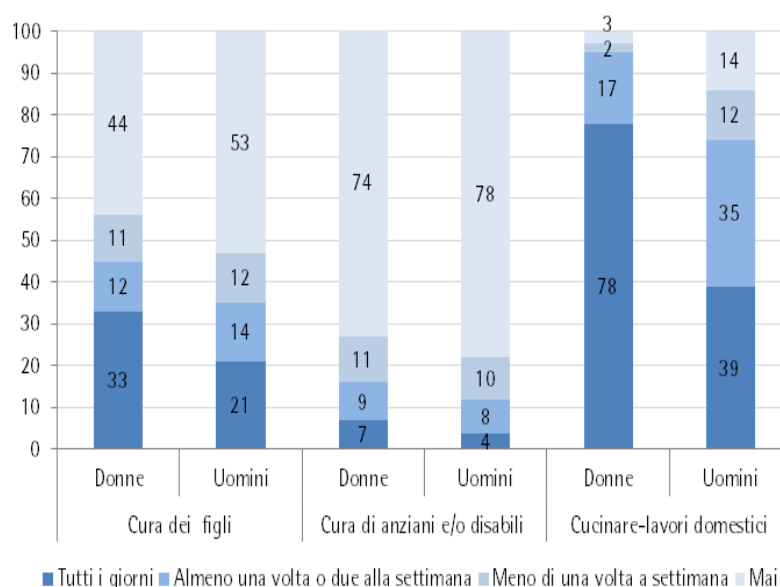


Fonte: nostra elaborazione da Eurofound, *Women, men and working conditions in Europe*, 2013

La figura 3.15 evidenzia il differente impatto della presenza di figli nella determinazione dell'orario di lavoro per uomini e donne in tutti e tre i gruppi di paesi, ma anche l'influenza dei diversi modelli organizzativi del lavoro nel ridurre le differenze di genere. Fra gli uomini con meno di 60 anni risulta bassa la presenza di lavoratori con orario ridotto (le percentuali arrivano al massimo al 10%), ma soprattutto è scarsa la variazione della quota di lavoratori in part-time, sia all'interno delle tre tipologie di paesi, che in base alle loro diverse caratteristiche (con figli sotto o sopra i 7 anni). Per le donne, invece, la quota di lavoratrici part-time, oltre ad essere molto più alta rispetto agli uomini (al di là dell'età di quest'ultime), varia notevolmente, passando dai paesi ad alte quote di part-time a quelli con basse quote di part-time. In sostanza non solo i ruoli familiari, ma anche i modelli organizzativi, soprattutto per le donne, sembrano influenzare l'orario di lavoro; nei paesi a basso part-time, infatti, è possibile rilevare una convergenza nell'utilizzo di questo strumento fra uomini e donne (le differenze percentuali sono contenute). Infine, le alte percentuali di uomini e donne part-time fra tutti gli ultra 60enni presumibilmente possono essere collegate alla diffusione, a livello europeo, delle politiche di transizione verso il pensionamento, associate alla riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori anziani (Eurofound 2013) o anche all'esistenza di strumenti tipo patti o staffetta generazionali.

Osservando la distribuzione degli orari di lavoro in base al ciclo di vita (in particolare in presenza di figli piccoli) è possibile quantificare l'onere di cura familiare di cui i lavoratori, ed in particolare le donne europee si fanno carico. L'analisi della frequenza e della tipologia di cura richiesta fornisce ulteriori spunti di riflessione. Le differenze fra uomini e donne, infatti, seppur note, rimangono in ogni caso importanti e non confortanti, in particolare per quanto riguarda le attività domestiche (cucinare e dedicarsi ai lavori di casa) e, soprattutto, se si osserva la frequenza con cui tali attività sono svolte (quotidiana o settimanale). Se nella cura quotidiana dei figli vi è un gap di genere del 12%, nelle incombenze domestiche di ogni giorno la differenza raggiunge il 40%; più simmetrici appaiono invece i comportamenti di cura nei confronti degli anziani o dei disabili (Fig. 3.16).

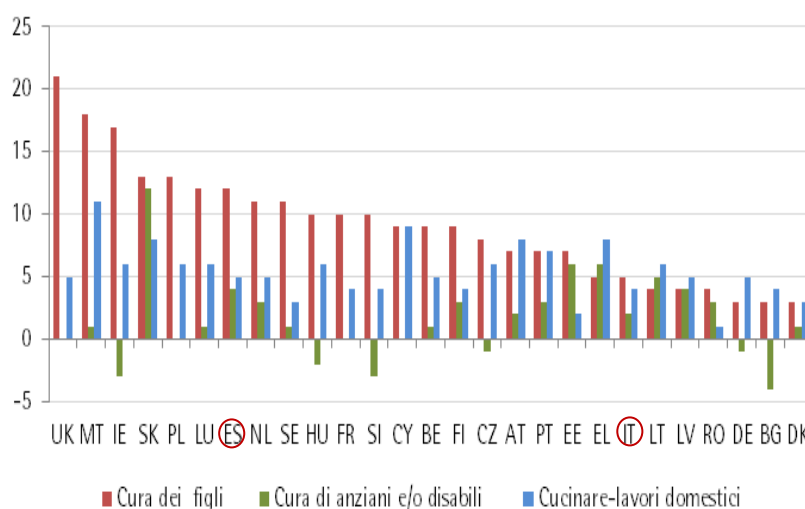
Fig. 3.16 Attività di cura familiare per genere e tipo di frequenza (val %) (EU- 27)



Fonte: nostra elaborazione da Eurofound-EQLS, 2012

Dalla figura appena proposta appare evidente che l'impegno quotidiano delle donne europee è più alto (seppur in modo diverso riguardo ai vari ambiti di cura), tuttavia, la logica dell'orario settimanale (utilizzata anche per osservare i tempi del lavoro retribuito), impiegata in questo caso per osservare il monte ore speso nelle diverse attività di cura in tutti i paesi europei, può fornire un quadro ancora più dettagliato, sia in termini di genere che rispetto ai paesi. Se si considera, infatti, che in media in Europa gli occupati dedicano alla cura dei figli 23 ore settimanali, 8 ore settimanali alla cura di anziani o disabili e 11 ore alle attività domestiche e alla cucina (EQLS, 2012) le differenze riscontrabili fra i paesi non sono di poco conto e aiutano a capire meglio i modelli culturali all'interno dei quali è esercitata la cura familiare (Fig. 3.17).

Fig. 3.17 Differenze tra donne e uomini occupati nell'orario settimanale dedicato ad attività di cura familiare (val %, base=donna) (EU- 27)



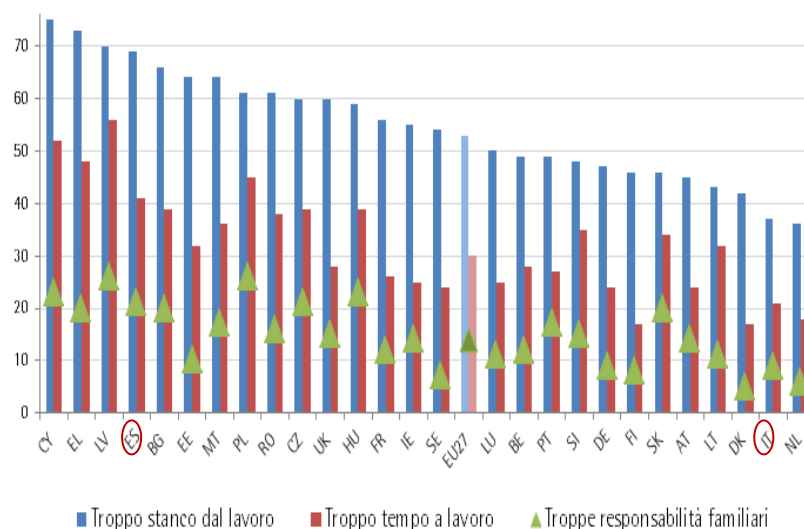
Fonte: nostra elaborazione da Eurofound-EQLS, 2012

Il primo elemento che colpisce è che in alcuni paesi la cura di anziani e disabili pesa di più sulla componente maschile (Irlanda, Ungheria, Slovenia, Repubblica Ceca, Germania e Bulgaria), in altri è distribuita in modo simmetrico, non sono quindi evidenziabili differenze orarie (Gran Bretagna, Polonia, Francia, e Cipro), da ultimo vi sono i paesi in cui il carico grava comunque sulle donne (in particolare in Slovacchia, Estonia, Grecia). Nella cura dei figli e nelle attività domestiche è, invece, sempre più alto il carico settimanale femminile; in particolare i paesi a sinistra della figura (fra cui la Spagna) sono quelli in cui il gap fra i generi nella cura dei figli è più alto (la differenza media nell'UE-27 è di 9 ore in più a carico delle donne), si va dalle 21 ore in più della Gran Bretagna alle 10 ore in più di Ungheria, Francia e Slovenia; i paesi a destra della figura (fra cui l'Italia) appaiono invece meno asimmetrici degli altri (si va dalle 3 ore in più settimanali per le donne di Danimarca, Bulgaria, e Germania alle 8 ore in più della Repubblica Ceca). Riguardo alle incombenze strettamente domestiche, come ad esempio cucinare, si possono osservare da un lato in prevalenza i paesi mediterranei e dell'Est Europa, in cui le lavoratrici impiegano dalle 6 (Lituania) alle 11 (Malta) ore settimanali in più rispetto ai lavoratori, per cucinare o gestire la casa; dall'altro gli altri paesi, alcuni mediterranei (Italia), altri dell'Est Europa (ad es. la Romania), ma in particolare quelli del Centro e Nord Europa (Francia, Finlandia, Svezia e Danimarca), in cui le differenze orarie non raggiungono le 5 ore settimanali. All'interno di tale scenario Spagna e Italia mostrano, quindi, nel complesso, alcune

interessanti differenze. In particolare in Spagna, rispetto all'Italia è molto più alta la differenza di genere (a scapito delle donne) nella cura dei figli e degli anziani (Fig. 3.17).

Rimane da capire quanto le donne e gli uomini possano scegliere i loro tempi, sia di cura che di lavoro retribuito, piuttosto che adeguarsi alle opzioni o ai vincoli disposti dai modelli culturali o organizzativi aziendali (Fagan 2004). Non a caso, in alcuni studi, al riguardo, più che di scelte ponderate si è parlato di "*preferenze adattive*" (Goldman e Altman 2008), fortemente condizionate, fra l'altro, dalla fase del corso di vita (Eurofound 2012a). A cosa ci si adatta meno, cosa genera maggiori difficoltà nel trovare un equilibrio: le responsabilità familiari, gli orari o la quantità di lavoro? In tutti i paesi europei a creare ostacoli nel raggiungimento del *work life balance* è la mole di lavoro retribuito da affrontare, non solo rispetto al tempo trascorso sul luogo di lavoro, quanto piuttosto riguardo al carico e all'intensità richiesta, che genera, in tutto il territorio europeo livelli di affaticamento per cui si torna a casa troppo stanchi e con scarse energie da dedicare a tutto il resto (Fig. 3.18). Italia e Spagna anche in questo caso mostrano tendenze differenti. Il carico orario e la fatica accumulata in Spagna sono al di sopra della media europea, mentre l'Italia si colloca al di sotto e converge con i paesi notoriamente virtuosi (Finlandia, Danimarca, Olanda e Svezia). Altresì, rispetto alle eccessive responsabilità familiari, i lavoratori spagnoli manifestano maggiori espressioni di disagio rispetto a quelli italiani. In generale, comunque, i maggiori livelli di disagio si evidenziano fra i paesi dell'Est Europa, del Mediterraneo (ad eccezione dell'Italia) e fra quelli anglosassoni, sostanzialmente i territori in cui si registravano anche i più alti carichi di cura familiare (in termini di ore settimanali spese), ma anche i più elevati gap fra i generi (Fig. 3.17).

Fig. 3.18 Principali motivi che generano difficoltà nel conciliare lavoro e vita familiare (%), UE-27



Fonte: nostra elaborazione da Eurofound-EQLS, 2012

Eurofound, all'interno della terza indagine sulla qualità della vita, ha presentato un indicatore sintetico, denominato *"strain based-conflict"*³⁹, per misurare i livelli di conflitto fra sfera lavorativa e sfera privata utilizzando le dichiarazioni dei lavoratori che hanno affermato di sentirsi sotto pressione almeno alcune volte al mese sia a casa che sul lavoro, o alternativamente a casa o sul lavoro, oppure non hanno percepito alcun tipo di pressione.

Le analisi mostrano che i livelli di conflitto sono molto al di sotto della media europea nei Paesi Bassi, in Italia, in Danimarca e in Finlandia⁴⁰, mentre sono piuttosto elevati in alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale, come l'Ungheria, la Lettonia e la Polonia (Eurofound 2012b). Inoltre, sia fra gli uomini che fra le donne le condizioni peggiorano in presenza di figli (percepisce una situazione di conflitto il 15% degli uomini e il 17% delle donne con figli, rispetto all'11% e al 13% di quelli senza). Può essere importante, a questo punto, osservare i diversi livelli di *work life balance* nell'Unione Europea, tenendo conto dell'appartenenza di genere, ma soprattutto, del ruolo familiare e/o lavorativo esercitato.

³⁹ Per un approfondimento si veda Eurofound, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012a, pag. 62-63.

⁴⁰ Al riguardo andrebbe approfondito quanto il basso livello di conflitto attenga, in questi paesi, alla permeabilità o accettazione del modello culturale, piuttosto che alla presenza di un effettivo equilibrio fra le due sfere (lavorativa e privata).

Work life balance, genere e ruolo familiare

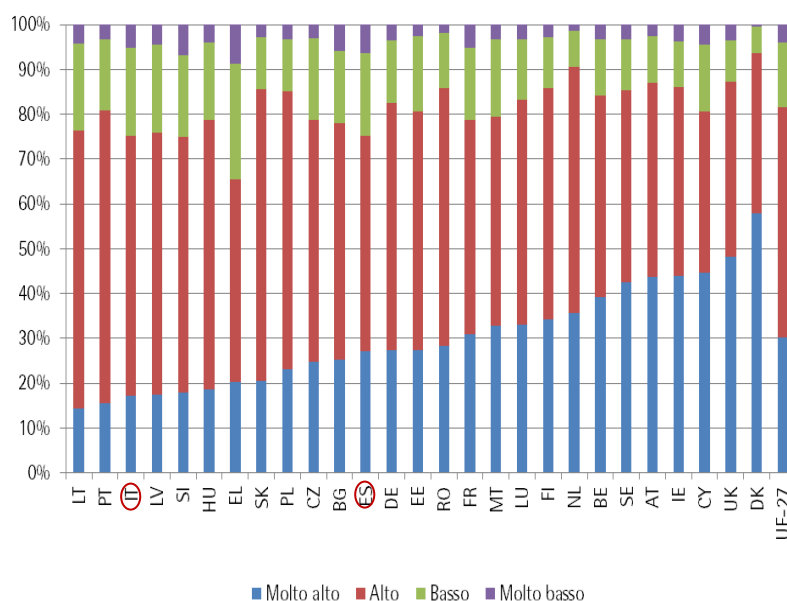
Uno dei cambiamenti più rilevanti che ha interessato il mondo del lavoro negli ultimi 20 anni è la ridefinizione dei confini tra i tempi e gli spazi di lavoro e vita privata (Gosetti 2012a), aspetti, come osservato nelle pagine precedenti, non sempre facilmente o univocamente definibili e misurabili. In un mondo del lavoro in cui vi è, da un lato un'importante richiesta di disponibilità al lavoratore (in termini di impegno), ma dall'altro anche la sollecitazione alla massima adattabilità (in termini di orario di lavoro, di ruolo, di utilizzo delle competenze, piuttosto che di stabilità lavorativa), si assiste sia alla dilatazione che all'improvvisa compressione del tempo produttivo e della vita privata (Gosetti 2012a). La crisi economica, inoltre, rischia di accentuare tale tendenza, peggiorando i livelli generali di *work life balance*, poiché in presenza di scarse opportunità occupazionali, gli aspetti che incidono sul benessere delle persone possono essere, in qualche modo, posti in secondo piano anche dal lavoratore stesso, rispetto all'obiettivo principale di avere un'occupazione. Come evidenziato, in generale nell'Unione Europea, gli uomini hanno settimane di lavoro retribuito più lunghe rispetto alle donne, mentre queste ultime hanno settimane di lavoro familiare più intense; nei casi in cui le lavoratrici svolgono un orario sopra le 30 ore settimanali, quindi, il peso delle attività generali (lavorative e familiari) può diventare molto gravoso. Tale modello, complessivamente è presente in tutti i paesi europei, anche se l'entità di tali squilibri varia; ciò accade perché in alcuni territori la cura familiare è stata spesso considerata materia di competenza specificatamente femminile (ad esempio in Spagna e in Italia), e le politiche di *work life balance* implementate in questi contesti hanno in qualche modo riflettuto tale approccio; si pensi all'utilizzo del part-time al femminile come strumento prevalente di conciliazione in alcuni paesi, ma anche agli effetti controversi che spesso si accompagnano a tale strumento (redditi più bassi, rischi di segregazione orizzontale e verticale, etc.). Inoltre, nel raggiungimento di buoni livelli di *work life balance*, in ciascun paese ricoprono un importante ruolo, oltre ai modelli culturali e all'organizzazione del lavoro, anche le infrastrutture sociali (la presenza di asili nido, di servizi di assistenza ai bambini o agli anziani, di strutture di prescuola e doposcuola, etc.) nonché gli orari di accesso ai servizi e agli esercizi commerciali.

In generale l'analisi dei livelli di *work life balance* è complessa e mediata anche dalla diversa percezione e dalle molteplici attese delle persone, che variano, anche a seconda del ciclo di vita lavorativo o familiare che si sta vivendo (se si è ad esempio al primo impiego, si hanno figli piccoli, genitori anziani

da accudire, si è vicini all'età della pensione, etc.). La maggior parte degli indicatori che si utilizzano per misurare la conciliazione descrive, di solito, come viene impiegato il proprio tempo (sul luogo di lavoro o in casa), offre, quindi, un'immagine di come è scandita la giornata o la settimana delle persone, descrive quanto tempo si dedica ad ogni attività, ma non racconta spesso, ad esempio, se durante queste attività le persone sono soddisfatte, appagate o contrariate e stressate, né se hanno scelto di compierle o sono in qualche modo vincolate o obbligate a farlo. I dati dell'*European Working Conditions Survey* del 2010, relativi ai livelli di *work life balance* mostrano, per ogni paese, quanto e come i lavoratori (uomini e donne) riescano a conciliare sfera lavorativa e privata (molto bene, bene, non molto bene, per nulla).

Nel complesso i livelli di conciliazione nell'Unione Europea sono più alti per le donne (il 34% di queste ultime dichiara di conciliare molto contro il 27% degli uomini) (EWCS 2010) ad indicare probabilmente come in tutti i territori siano sempre le donne coloro che, per scelta o necessità, mostrano un maggior impegno e un migliore esito in questo ambito e come gli uomini continuino a segnalare maggiori difficoltà al riguardo. Tuttavia, tenendo per un momento da parte il fattore "genere" e osservando le risposte totali per ogni paese si possono osservare interessanti differenze, e in particolare un aumento delle difficoltà scendendo dal Nord al Sud o verso l'Est dell'Unione Europea (Fig. 3.19).

Fig- 3.19 Livelli di *work life balance* degli occupati per paese (%), UE-27



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

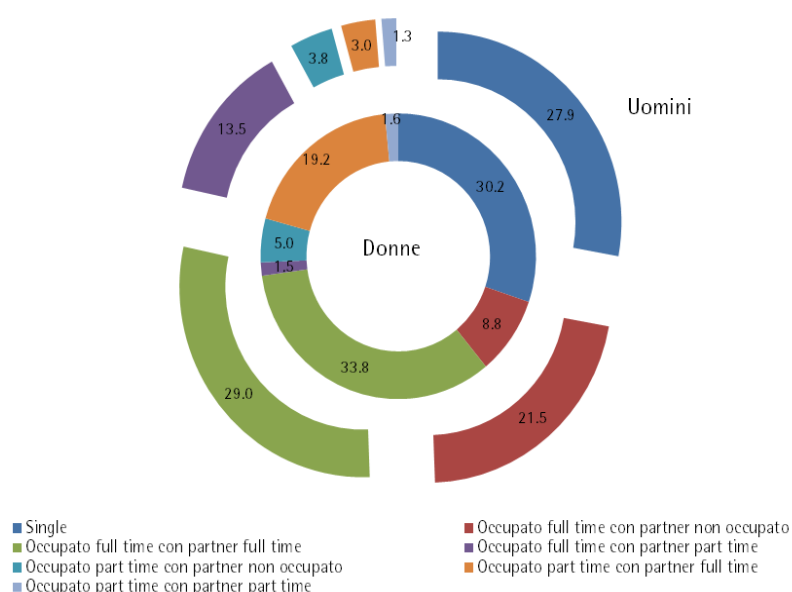
Un ulteriore approfondimento consente, altresì, di evidenziare come, in generale, nei paesi europei tali difficoltà varino non solo in base al territorio d'origine o al genere, quanto piuttosto rispetto al ruolo ricoperto all'interno della famiglia (Curtarelli et. al 2012a). Nel corso degli anni (ed anche per effetto della crisi economica) sono profondamente cambiati i comportamenti di uomini e donne all'interno delle famiglie ed il modello con il *breadwinner* uomo è stato progressivamente sostituito, in molte realtà territoriali, da quello della famiglia *dual earner* (Eurofound 2012c).

Partendo da tale assunto può essere quindi utile osservare le caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto sia dell'orario di lavoro (part-time o full-time), che della tipologia familiare (single o in coppia e se in coppia con partner lavoratore o meno)⁴¹.

Complessivamente nell'Unione Europea, osservando gli occupati per orario di lavoro e tipologia familiare si evidenzia come il modello più diffuso, come anticipato, è quello delle famiglie a doppio reddito da lavoro (nel 33,8% dei casi se si osservano le donne e nel 29% dei casi fra gli uomini); segue poi la condizione di single occupato, poco più diffusa nell'universo femminile (30,2%); successivamente, fra gli uomini è possibile trovare gli occupati con partner non occupata (21,5%), mentre fra le donne la tipologia occupata part-time con partner full-time (19,2%); pochissime invece le donne full-time con partner part-time (1,5%) e limitate infine, sia fra gli uomini che fra le donne, le coppie con entrambi i partner in part-time, o con un occupato in part-time e l'altro non occupato. (Fig. 3.20).

⁴¹ Tramite i dati ECWS 2010 è stata costruita una variabile che tenesse in considerazione contemporaneamente sia le caratteristiche dell'intervistato che quelle del partner (se presente). La variabile ha si compone di sette modalità: single, occupato full time con partner non occupato, occupato full time con partner full time, occupato full time con partner part time, occupato part time con partner non occupato, occupato part time con partner full time, occupato part time con partner part time.

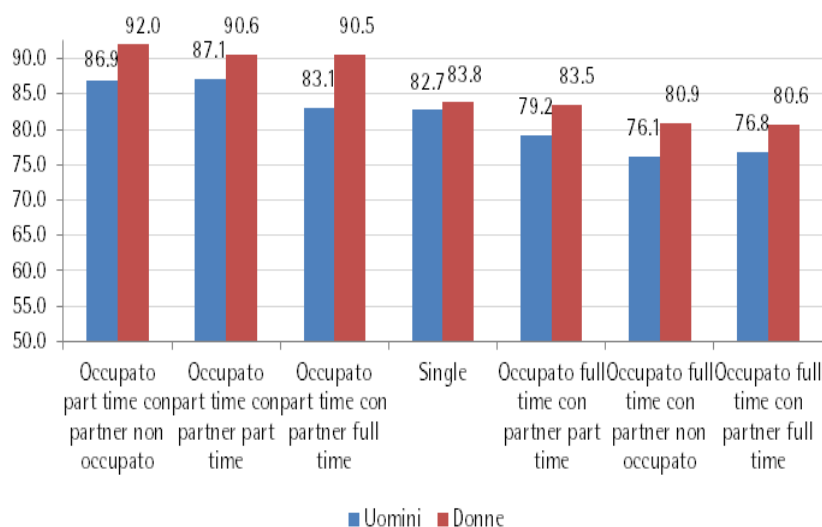
Fig. 3.20 Composizione familiare degli occupati dell' UE-27 per genere e tipo di partner (cerchio interno donne, cerchio esterno uomini) (%)



Fonte: nostra elaborazione, su dati Eurofound-EWCS, 2010

Se si osservano, in base alle tipologie appena descritte, gli uomini e le donne con buoni livelli di *work life balance*, le informazioni si arricchiscono. Complessivamente a livello europeo dichiaravano di conciliare bene e molto bene l'85% delle donne e il 79 % degli uomini (EWCS 2010); lavorare part-time, consente ovviamente di raggiungere un migliore equilibrio (in media per il 91,3% delle donne e per l' 85,68% degli uomini); all'opposto, come atteso, le condizioni meno favorevoli si osservano, fra le coppie *dual earner* con orario full-time e fra i lavoratori full-time con partner non occupato. Interessante notare che fra i single si evidenziano le minori differenze di genere (Fig. 3.21).

Fig. 3.21 Occupati che dichiarano di conciliare bene e molto bene per genere, tipologia familiare e condizione occupazionale del partner (%), UE-27



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

Fra i diversi paesi dell'Unione Europea, quindi, essere single, in coppia, con o senza figli, determina livelli di conciliazione differenti. Ad esempio fra i single, come già sottolineato, si riscontrano le minori differenze di genere in termini di *work life balance*, con un leggero vantaggio mostrato dalle donne, anche se in alcuni paesi, ad esprimere migliore equilibrio fra lavoro e vita privata sono gli uomini single (Bulgaria, Danimarca, Germania, Grecia, Francia, etc.) (Tab. 3.4). In Italia, ad esempio, nonostante, in generale, la maggiore capacità di conciliare vita professionale e privata nel nostro Paese caratterizzi maggiormente le donne, la componente maschile dell'occupazione, quando non in coppia, presenta migliori livelli di conciliazione. In Spagna, invece, fra i single le differenze di genere nei livelli di conciliazione sono meno marcate e a favore delle donne. A colpire, infine, le dichiarazioni virtuose dei danesi e degli olandesi e i disagi manifestati dalle lavoratrici greche (Tab. 3.4).

Tab.3.4 Occupati single che dichiarano di conciliare bene e molto bene (Sì) o male e per nulla (No) per genere e paese, (%), UE-27

Paese	Uomini			Donne		
	Concilia		Totale	Concilia		Totale
	Sì	No		Sì	No	
Belgio	82,3	17,7	100,0	83,9	16,1	100,0
Bulgaria	78,7	21,3	100,0	76,1	23,9	100,0
Repubblica Ceca	76,6	23,4	100,0	88,0	12,0	100,0
Danimarca	95,5	4,5	100,0	92,1	7,9	100,0
Germania	84,0	16,0	100,0	82,2	17,8	100,0
Estonia	73,4	26,6	100,0	83,7	16,3	100,0
Grecia	71,0	29,0	100,0	64,4	35,6	100,0
Spagna	76,8	23,2	100,0	77,0	23,0	100,0
Francia	84,1	15,9	100,0	81,7	18,3	100,0
Irlanda	84,4	15,6	100,0	86,1	13,9	100,0
Italia	81,5	18,5	100,0	79,9	20,1	100,0
Cipro	90,8	9,2	100,0	79,6	20,4	100,0
Lettonia	79,4	20,6	100,0	79,8	20,2	100,0
Lituania	84,5	15,5	100,0	79,7	20,3	100,0
Lussemburgo	86,9	13,1	100,0	85,7	14,3	100,0
Ungheria	77,3	22,7	100,0	85,8	14,2	100,0
Malta	83,0	17,0	100,0	77,0	23,0	100,0
Olanda	92,5	7,5	100,0	94,8	5,2	100,0
Austria	87,0	13,0	100,0	83,7	16,3	100,0
Polonia	83,8	16,2	100,0	90,2	9,8	100,0
Portogallo	82,6	17,4	100,0	86,0	14,0	100,0
Romania	80,0	20,0	100,0	85,9	14,1	100,0
Slovenia	74,7	25,3	100,0	82,4	17,6	100,0
Slovacchia	87,5	12,5	100,0	88,1	11,9	100,0
Finlandia	85,4	14,6	100,0	84,0	16,1	100,0
Svezia	82,0	18,0	100,0	85,9	14,1	100,0
Regno Unito	84,7	15,3	100,0	89,7	10,3	100,0

Paese	Uomini			Donne		
	Concilia		Totale	Concilia		Totale
	Si	No		Si	No	
UE-27	82,7	17,3	100,0	83,8	16,2	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

Fra le coppie europee i livelli di *work life balance* si abbassano, rispetto ai single, e in particolare fra gli uomini. In Italia, inoltre si evidenziano anche maggiori differenze fra i generi, con la quota di lavoratori che dichiara di non conciliare che raggiunge il 31,4% (la media Europa di chi ha difficoltà è del 22%). Anche in Spagna si abbassano i livelli di conciliazione ma le differenze fra uomini e donne sono inferiori. Infine osservando il dato per le coppie con figli i livelli di conciliazione diminuiscono leggermente sia in Italia che in Spagna (e restano comunque ben al di sotto della media europea), ma non variano molto rispetto ai lavoratori in coppia senza figli. L'unica differenza rilevante fra i due paesi è ancora una volta nelle dichiarazioni dei lavoratori italiani che dichiarano maggiori difficoltà rispetto ai loro colleghi spagnoli (Tab. 3.6).

Tab. 3.5 Occupati in coppia che dichiarano di conciliare bene e molto bene (Si) o male e per nulla (No) per genere e paese, (%), UE-27

Paese	Uomini			Donne		
	Concilia		Totale	Concilia		Totale
	Si	No		Si	No	
Belgio	81,8	18,2	100,0	87,5	12,5	100,0
Bulgaria	76,4	23,6	100,0	79,5	20,5	100,0
Repubblica Ceca	75,0	25,0	100,0	81,4	18,6	100,0
Danimarca	92,2	7,8	100,0	94,8	5,2	100,0
Germania	78,6	21,4	100,0	86,7	13,3	100,0
Estonia	79,3	20,7	100,0	83,0	16,9	100,0
Grecia	61,5	38,5	100,0	68,0	32,0	100,0
Spagna	71,8	28,2	100,0	78,4	21,6	100,0

Francia	75,2	24,8	100,0	79,2	20,8	100,0
Irlanda	82,4	17,6	100,0	92,1	7,9	100,0
Italia	68,6	31,4	100,0	77,4	22,6	100,0
Cipro	78,7	21,3	100,0	79,0	21,0	100,0
Lettonia	68,2	31,8	100,0	81,0	19,0	100,0
Lituania	71,9	28,1	100,0	77,6	22,4	100,0
Lussemburgo	78,7	21,3	100,0	87,0	13,0	100,0
Ungheria	77,4	22,7	100,0	77,2	22,8	100,0
Malta	76,5	23,5	100,0	82,8	17,2	100,0
Olanda	89,2	10,8	100,0	89,7	10,3	100,0
Austria	85,1	14,9	100,0	90,5	9,5	100,0
Polonia	82,3	17,7	100,0	86,7	13,3	100,0
Portogallo	80,3	19,7	100,0	79,0	21,0	100,0
Romania	85,3	14,7	100,0	89,3	10,7	100,0
Slovenia	69,1	30,9	100,0	78,1	21,9	100,0
Slovacchia	80,4	19,6	100,0	89,4	10,6	100,0
Finlandia	86,0	14,0	100,0	86,6	13,4	100,0
Svezia	87,8	12,2	100,0	85,5	14,5	100,0
Regno Unito	82,6	17,4	100,0	92,6	7,4	100,0
UE-27	78,0	22,0	100,0	84,5	15,5	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

Tab. 3.6 Occupati in coppia con figli che dichiarano di conciliare bene e molto bene (Si) o male e per nulla (No) per genere e paese, (%), UE-27

Paese	Uomini			Donne		
	Concilia		Totale	Concilia		Totale
	Si	No		Si	No	
Belgio	79,8	20,2	100,0	86,2	13,8	100,0
Bulgaria	74,6	25,4	100,0	79,7	20,3	100,0
Repubblica Ceca	71,5	28,5	100,0	79,5	20,5	100,0
Danimarca	92,0	7,9	100,0	93,2	6,8	100,0
Germania	76,7	23,3	100,0	84,3	15,7	100,0
Estonia	78,0	22,0	100,0	83,9	16,1	100,0
Grecia	63,0	37,0	100,0	69,1	30,9	100,0
Spagna	71,4	28,6	100,0	76,0	24,0	100,0
Francia	74,1	25,9	100,0	76,7	23,3	100,0
Irlanda	81,8	18,2	100,0	92,1	7,9	100,0
Italia	67,7	32,3	100,0	77,0	23,0	100,0
Cipro	78,3	21,7	100,0	78,0	22,0	100,0
Lettonia	69,7	30,3	100,0	73,8	26,2	100,0
Lituania	70,7	29,3	100,0	74,0	26,0	100,0
Lussemburgo	79,1	21,0	100,0	88,4	11,6	100,0
Ungheria	75,2	24,8	100,0	77,4	22,6	100,0
Malta	75,8	24,2	100,0	79,6	20,4	100,0
Olanda	89,3	10,7	100,0	91,1	8,9	100,0
Austria	83,8	16,2	100,0	88,7	11,3	100,0
Polonia	80,6	19,4	100,0	86,5	13,5	100,0
Portogallo	77,8	22,2	100,0	80,1	19,9	100,0
Romania	82,7	17,3	100,0	86,3	13,7	100,0
Slovenia	66,4	33,6	100,0	77,4	22,6	100,0
Slovacchia	80,1	19,9	100,0	88,4	11,6	100,0
Finlandia	81,0	19,0	100,0	85,8	14,2	100,0
Svezia	87,6	12,4	100,0	83,2	16,8	100,0
Regno Unito	77,2	22,8	100,0	92,4	7,6	100,0

UE-27	76,0	24,0	100,0	82,9	17,1	100,0
-------	------	------	-------	------	------	-------

Fonte: nostra elaborazione su dati Eurofound-EWCS, 2010

Il dato medio europeo, comune alle tre tabelle proposte, evidenzia da un lato migliori livelli di *work life balance* per le donne (seppur con le dovute differenze fra paesi sopra richiamate), dall'altro il peggioramento di tale dimensione per entrambi i generi, e in particolare per gli uomini, passando dallo stato di single a quello di genitore con figli. Il dato in sé, non racconta nulla di nuovo se non fosse proprio per il fatto che tale fenomeno si esprime con intensità differenti fra un paese e l'altro, a riferire quanto i modelli culturali della condivisione della cura (si pensi al caso della Svezia), piuttosto che la presenza di infrastrutture sociali (i paesi che ne dispongono meno, quelli dell'Est e del Mediterraneo) possano influenzare il benessere dei lavoratori.

Sintetizzando, in questi ultimi anni sono diminuite in tutta Europa le ore lavorate, ma non sembra che la vita privata ne abbia tratto particolari vantaggi, in termini di tempo liberato; anzi, poiché il lavoro con orario ridotto si associa a retribuzioni più basse è molto probabile che le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici siano peggiorate. Le donne, complessivamente, continuano a farsi carico, soprattutto in alcuni paesi, della cura familiare anche se, soprattutto nella cura dei figli, si registra una maggiore simmetria fra i generi, e in generale gli uomini segnalano le maggiori difficoltà a raggiungere un buon equilibrio fra vita privata e lavorativa. I differenti cicli di vita, e in particolare essere in coppia ed avere figli, aumentano i livelli di disagio, sia fra gli uomini che fra le donne. Sono cresciute, infine, negli ultimi anni, le difficoltà per le donne che lavorano di conciliare la cura con l'accudimento degli anziani (EQLS, 2012).

Nell'insieme, a livello europeo è possibile sottolineare due evidenze: da un lato il perdurare di modelli culturali, soprattutto nel Sud e nell'Est Europa, poco simmetrici, a svantaggio delle donne anche quando (o sarebbe meglio dire soprattutto quando) sono occupate; dall'altro l'influenza delle differenti fasi della vita nella modulazione dei tempi, sia di vita lavorativa che privata, con evidenti ripercussioni negative sui livelli di *work life balance*. I cicli della vita, e le diverse transizioni che si verificano nel corso di essi, quindi, dovrebbero costituire un elemento su cui disegnare politiche del lavoro e moderni sistemi di protezione sociale per evitare situazioni di stress o addirittura l'espulsione dal mercato del lavoro, evento non raro per le donne, come noto, soprattutto in alcuni paesi tra cui l'Italia.

3.3 Il *childcare* in Italia e Spagna

El childcare en Italia y España

Premessa

L'appartenenza ad un genere e l'età, così come il contesto socio economico di riferimento, sono elementi fondamentali per l'analisi delle asimmetrie dei tempi di vita (Romano et al. 2012). Una completa comprensione di queste ultime, tuttavia, non può prescindere dal prendere in considerazione alcuni principali elementi di eterogeneità della popolazione.

Un recente studio ha esplorato i trasferimenti di tempo a livello europeo (Zagheni et al. 2015) utilizzando i dati del Multinational Time Use Survey (MTUS). La principale novità di questo studio, rispetto alla letteratura esistente sull'uso del tempo e dei ruoli di genere, è rappresentata dalla stima dei profili, per genere ed età, della produzione e del consumo di tempo domestico, al fine di ottenere una misura dei trasferimenti di tempo all'interno della famiglia a partire dagli anni '70 (Zagheni et al. 2015). Il tempo è una risorsa limitata e, quindi, preziosa. Le scelte circa il suo utilizzo sono largamente influenzate da diversi fattori di tipo micro e, in particolare, dal numero e dall'età degli eventuali figli.

In tutti i paesi presi in esame nello studio la presenza di figli in età prescolare aumenta il carico domestico per entrambi i sessi, anche se in maniera più accentuata per le donne, che arrivano spesso a dedicare alla casa e alla famiglia fino al doppio del tempo rispetto agli uomini. Ciò accade in particolare in alcuni paesi, fra cui l'Italia e la Spagna, dove le donne dedicano circa sette ore in più, rispetto agli uomini, ai tempi di cura familiare (Zagheni et al. 2015). Inoltre, al crescere dell'età dei figli il carico di lavoro delle madri rimane elevato mentre i padri diminuiscono ampiamente il tempo dedicato alla casa e alla famiglia raggiungendo i livelli degli uomini senza figli (Zagheni et al. 2015).

In questo scenario il livello d'istruzione svolge un ruolo determinante soprattutto per la componente femminile. Infatti, in tutti i paesi esaminati le donne più istruite dedicano meno tempo alle attività domestiche, mentre ciò non avviene per gli uomini. Tale relazione è particolarmente riconoscibile in Italia e in Spagna, a differenza di altri paesi in cui tale relazione è attenuata o addirittura assente (Zagheni et al. 2015), dove i livelli d'istruzione femminili differiscono considerevolmente rispetto a quelli maschili. La Spagna, in particolare, nella classe d'età fra i 30 e i 34 anni presenta elevate percentuali di donne con istruzione terziaria (nel 2015 erano il 47,1% contro il 34,8 % degli uomini); mentre in Italia, anche se la quota di laureate è più alta rispetto ai laureati (30,8% delle donne contro il 20,0% degli uomini), i livelli rimangono ancora molto bassi rispetto alla media europea (43,4% di laureate nell'UE a 28 paesi contro il 34,0%) (Eurostat 2015).

Nel supporto al raggiungimento di adeguati livelli di *work life balance* i servizi per l'infanzia ricoprono, quindi, un ruolo fondamentale e la loro domanda, a livello europeo, è influenzata: dalla percentuale di partecipazione dei genitori al mercato del lavoro, dai livelli di disoccupazione, dalla durata dei congedi parentali, dagli orari dei servizi e dalla disponibilità della rete familiare o da altre alternative forme di cura informali (baby sitting). In particolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro è fortemente influenzata dall'accesso a congedi post parto materni, ma soprattutto paterni in un primo momento e dalla disponibilità di servizi all'infanzia poi (Zagheni et al. 2015).

Partendo da tali suggestioni nei prossimi paragrafi saranno presentate le diverse normative, a livello europeo, sui congedi di paternità e parentali, nonché una panoramica sull'offerta di servizi di cura per la prima infanzia.

Il congedo

Il persistere di stereotipi nei ruoli di genere tradizionali, fanno sì che alle donne spettino ancora una quota sproporzionata degli oneri del lavoro domestico e di cura per i bambini, anziani e altre persone a carico. In un indagine condotta da Eurobarometro (Eurobarometro 2015) agli intervistati è stato domandato cosa, a loro avviso, dovrebbe essere fatto per aumentare la quantità di tempo che gli uomini dedicano alle attività di cura familiare. Sono state presentate alcune misure ed è stato indicato di sceglierne al massimo tre⁴². Poco più di

⁴² Cfr. Eurobarometro 2015, Q12. *"In your opinion, what should be done to increase the time spent by men on caring activities (housework, caring for children and/or dependents)?"*

MAX 3 answers:

- Introduce compulsory paternity leave;
- Increase flexible work arrangements (e.g. part-time work, working from home);
- Make child care more accessible;
- Improve access for women to better quality jobs;
- Make sure men are not discriminated against if they take leave to care for dependents;
- Promote jobs in the care sectors as a valid career option for men; Change men's and boys' attitudes towards caring activities (housework, caring for children and/or dependents);
- Other (SPONTANEOUS);
- None, does not want men more involved in caring activities (READ OUT);
- Don't know".

un terzo degli europei (35%) pensa che sia necessario garantire che gli uomini che utilizzano il congedo per la cura non siano discriminati sul posto di lavoro. Tre su dieci (31%), ha dichiarato l'accesso a servizi per l'infanzia di qualità e con orari flessibili come una misura che aumenterebbe la quantità di tempo speso dagli uomini per la cura dei figli. Circa uno su quattro ha indicato di migliorare l'accesso delle donne a posti di lavoro di migliore qualità (26%) e l'introduzione di un congedo obbligatorio di paternità (23%); uno su cinque (20%) pensa che i lavori nei settori di cura dovrebbero essere promossi anche come una possibilità di carriera valida per gli uomini. Una piccola minoranza, dichiara nessuna misura perché (3%) pensa che gli uomini non dovrebbero essere coinvolti in attività di cura; e un'ulteriore 5% non è stato in grado di scegliere alcuna opzione (Eurobarometro 2015). I governi possono svolgere un ruolo determinante nell'orientare e creare un clima che sia favorevole al cambiamento e al miglioramento del *work life balance* (Viale 2012). La promozione, attraverso specifiche misure legislative, come ad esempio i congedi di maternità, paternità e parentali, oltre a fornire supporto concreto alle famiglie, rivela quanto il tema della genitorialità e del lavoro di cura sia riconosciuto come "questione sociale" e non solo privata. Le istituzioni hanno sviluppato nel corso degli anni distinti provvedimenti che attengono al riconoscimento sociale della cura (Paci 2005). Nello specifico si tratta di (Fasano 2010):

- *Congedi dal lavoro per vari motivi*; o meglio tutte quelle misure che consentono di interrompere il proprio lavoro senza perderlo e spesso senza nemmeno rinunciare al salario (congedi di: maternità, paternità, parentale, adozione, cause di forza maggiore, ragioni familiari, assistenza e cura di un familiare non autosufficiente, etc).
- *Indennità o sussidi*; gli aiuti versati dallo Stato o a livello locale per chi svolge attività di cura (assegni per figli; indennità di accompagnamento; *vouchers* per attività di assistenza; assegni di cura; stipendi al *care givers*; esenzioni fiscali, etc.).
- *Riconoscimenti previdenziali*; ossia considerazione del periodo di attività di cura prestato per persone non auto-sufficienti ai fini pensionistici (contributi figurativi a fini pensionistici; contributi per la pensione e gli infortuni sul lavoro; pensione alle casalinghe, etc.).

La decisione presa nel 2010 dal Parlamento Europeo,⁴³ di istituire il congedo di paternità obbligatorio e retribuito, ha animato in molti paesi europei il dibattito sul senso e sulle opportunità che gli strumenti legislativi di questo tipo possono realmente offrire a uomini e donne. La tendenza, tra i giovani padri, di essere attivamente presenti nel lavoro educativo e familiare, seppur lieve e in lenta ascesa può essere, infatti, incoraggiata e sostenuta da questo tipo di politiche.

I congedi di paternità sono rivolti ai padri al momento della nascita del figlio/a. Generalmente non ci sono standard internazionali di riferimento, ma la differente durata e retribuzione del congedo impatta sul suo utilizzo e incoraggia (o meno) ruoli più simmetrici nella cura familiare. Inoltre, la crescente diffusione di questo strumento diviene un indicatore del riconoscimento di uno specifico ruolo paterno fin dai primi giorni di vita del bambino (Flaquer e Escobedo 2014; Chiaretti 2002; Amato e Rivera 1999; Lamb 1997) e dell'investimento compiuto da ogni Paese per incoraggiare la condivisione delle responsabilità familiari (Viale 2012).

Quasi tutti i paesi europei hanno, nella propria legislazione, un congedo post-parto di paternità, obbligatorio e retribuito, variabile, in termini di giorni, da un paese all'altro. In molti stati europei è stato introdotto sul finire degli anni '90 (Belgio, Finlandia, Francia, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Spagna e Regno Unito); altri lo hanno fatto sulla spinta delle indicazioni fornite dal Parlamento Europeo; l'Italia è stato fra gli ultimi paesi ad introdurre il congedo di paternità⁴⁴ e detiene il primato (insieme alla Grecia) per il minor numero di giorni a disposizione del padre (due giorni) (Tab. 3.7).

Nel complesso i congedi di paternità in Europa sono retribuiti sulla stessa base dei congedi di maternità e in alcuni paesi sono considerati come un periodo di tempo di cui possono avvalersi soltanto i padri, e in questi casi si parla di "father's quota"; questo perché in alcuni paesi al congedo di paternità è associato a volte un congedo parentale riservato, però, solo ai padri. La comparazione tra Islanda, Norvegia e Svezia può fornire un esempio di tale complessità. L'Islanda prevede tre mesi di congedo di paternità, tre di maternità e ulteriori tre mesi da dividere tra i genitori. La Norvegia, invece, prevede due settimane di congedo di paternità non retribuito (da usare al momento della nascita del bambino), ma spesso coperto dalle aziende, più ulteriori quattordici settimane in "father's quota". La maggior parte del congedo parentale è un diritto

⁴³ Cfr. <http://www.europarl.it/view/it/press-release/pr-2010/pr-2010-October/pr-2010-Oct-22.html>

⁴⁴ Nel 2012 è stato introdotto, dalla cosiddetta "Legge Fornero" n. 92 del 2012, un simbolico congedo di paternità di un giorno a disposizione dei padri in occasione della nascita del figlio, che possono diventare tre giorni attingendo però a due giorni dall'astensione di maternità obbligatoria della madre e dunque possono essere goduti solo in modo alternativo.. Nel corso del 2015 il *Jobs Act* non ha modificato tali disposizioni ed è intervenuto solo sull'utilizzo del congedo parentale. In particolare è stato previsto l'ampliamento della fascia d'età del bambino (dagli 8 ai 12 anni), nonché la possibilità di utilizzare il congedo ad ore, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, e di ridurre i tempi di preavviso al datore di lavoro (ora bastano 5 giorni prima per quello normale e 2 per quello a ore, mentre prima servivano almeno 15 giorni).

della coppia. Anche la Svezia prevede un congedo di paternità di dieci giorni e un congedo in "father's quota") di sessanta giorni. L'unico Paese in cui una parte del congedo di paternità è obbligatorio è il Portogallo (Viale 2012) (Tab. 3.7).

In Spagna la legge sull'uguaglianza di genere, *Ley Organica n.3/2007* del 22 marzo, ha introdotto alcune misure con l'obiettivo di modificare la declinazione solo al femminile della conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

per bilanciare la presenza delle donne e degli uomini in politica; dei piani per attuare l'uguaglianza di genere nei settori pubblico e privato e un generale diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La legge ha individuato nella partecipazione maschile alla vita familiare, il principale elemento di conciliazione condivisa (Calafà 2007) con l'introduzione di due settimane di congedo di paternità (2 giorni al momento del parto più 13 giorni di congedo di paternità) pagate dalla previdenza sociale con l'impegno di estenderlo a quattro settimane con l'entrata in vigore il 1 gennaio 2012. Attualmente un lavoratore spagnolo può: assentarsi dal lavoro al momento della nascita di un figlio/a per 15 giorni mantenendo la retribuzione; ha la possibilità di utilizzare una parte, anche sostanziosa in accordo con la madre, del congedo di maternità; può avvalersi, sempre in accordo con la madre, della conversione del permesso per l'allattamento nella riduzione dell'orario di lavoro o nel cumulo di ore da utilizzare come permesso; gode, al pari della lavoratrice, dei congedi parentali e di cura, non solo per i figli ma anche per gli altri familiari. Infine, il congedo di maternità e paternità riguarda sia le lavoratrici e i lavoratori subordinati sia gli autonomi (Calafà 2007).

In generale, nei Paesi europei, fruisce dei congedi di paternità solo una bassa percentuale di uomini a causa del timore di quelle che, secondo i lavoratori, potrebbero essere le reazioni dei datori di lavoro. Tuttavia le ricerche condotte nelle famiglie in cui il padre ha usufruito del congedo evidenziano relazioni positive sia per lo sviluppo del bambini sia per le relazioni fra i partner, che appaiono più simmetriche. Ciò avviene in particolare nei casi in cui un congedo di paternità, di almeno due settimane, venga utilizzato subito dopo il parto: in questi casi sembra aumentare la probabilità per i padri di essere più coinvolti in futuro, nella relazione con il proprio figlio (Huerta et al. 2013). Ciò è da attribuire, probabilmente, al fatto che un tempo di coinvolgimento paterno prolungato subito dopo la nascita fornisce lo spazio necessario per padri di sviluppare le competenze genitoriali e il senso di paternità (ILO 2014). Inoltre alcuni studi hanno mostrato che questo coinvolgimento precoce migliora le risorse del "parental capital" a disposizione dei bambini tramite l'interazione padre-figlio di qualità, contribuendo così allo sviluppo futuro del bambino (O'Brien, 2009). Tale coinvolgimento sembra, infine, essere un fattore chiave per i bambini nell'ottenere buone performance, in quelli che sono stati individuati come i indicatori di successo (Asher 2011).

Tab. 3.7 Esempi europei di congedi riservati al padre al momento della nascita di un figlio/a

Paese	Tipo di misura
Belgio	10 giorni di congedo di paternità retribuito
Bulgaria	15 giorni di congedo di paternità retribuito
Danimarca	2 settimane di congedo di paternità retribuito
Estonia	10 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito
Francia	11 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito
Grecia	2 giorni di congedo di paternità retribuito
Ungheria	5 giorni di congedo di paternità retribuito
Islanda	3 mesi di congedo di paternità retribuito
Italia	2 giorni di congedo di paternità retribuito
Lettonia	10 giorni di congedo di paternità retribuito
Lituania	Congedo di paternità retribuito dalla nascita del figlio sino al compimento di un mese d'età
Lussemburgo	2 giorni di "permesso straordinario" per il compleanno del figlio/a
Norvegia	2 settimane di congedo non pagato, ma spesso coperte dalla contrattazione collettiva, più 14 settimane di congedo parentale retribuito riservato ai padri
Olanda	2 giorni di congedo di paternità retribuito
Portogallo	20 giorni di congedo di paternità retribuito, i cui primi 10 giorni sono obbligatori
Regno Unito	2 settimane di congedo di paternità retribuito
Romania	5 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito che diventano 10 nel caso in cui il padre abbia frequentato un corso "infant care"
Slovenia	90 giorni di congedo di paternità retribuito: 15 da adottare prima che il bambino abbia 6 mesi di età e la parte restante da prendere prima che il bambino compia 3 anni.
Spagna	15 giorni consecutivi di congedo di paternità retribuito
Svezia	10 giorni di congedo di paternità retribuito, più 2 mesi di congedo parentale riservato ad ciascun genitore

Fonte: nostra elaborazione da ILO 2014, pp.54-55.

La necessità di un maggiore coinvolgimento dei padri nella genitorialità è anche associata al bisogno, spesso trascurato, di riconoscere il diritto degli uomini alla paternità. Molti padri percepiscono che, mentre nella teoria alcuni strumenti a supporto delle famiglie (ad esempio il congedo parentale) sono accessibili ad entrambi i genitori, nella pratica la loro mancata reale "socializzazione", che si manifesta con il basso utilizzo da parte degli uomini e con la scarsa promozione da parte delle aziende, fa sì che tali strumenti siano adottati solo dalle donne (Burnett et al. 2013).

Un elemento importante nella progettazione delle politiche a supporto della genitorialità è la titolarità del diritto piuttosto che la trasferibilità, ossia la possibilità che i congedi siano diritti non cedibili o condivisi tra i genitori. Nella maggior parte dei paesi europei i congedi parentali sono accessibili ad entrambi i genitori lasciando a quest'ultimi la scelta su come ripartirli o utilizzarli.

Tuttavia alcuni studi mostrano che quando il congedo parentale può essere preso sia dalle madri che dai padri, sono quasi sempre le donne ad utilizzarlo. È per questo che, per incoraggiare gli uomini ad utilizzare i congedi, in alcuni paesi si è centrata l'attenzione sul tema del diritto individuale, che non può essere trasferito all'altro genitore e che se non viene fruito si perde (Haas e Hwang 2008). La Svezia è stata il primo paese a concedere a uomini e donne la parità di accesso al congedo parentale nel lontano 1974. Tuttavia, nel corso degli anni, pochi padri hanno utilizzato il congedo e così, nel 1995, la Svezia ha introdotto un non trasferibile "mese del papà" e ha esteso tale congedo a due mesi nel 2002, retribuito all' 80 per cento del reddito da lavoro. Anche la Norvegia ha un congedo non trasferibile per un periodo di 14 settimane per incoraggiare gli uomini nelle responsabilità di cura dei bambini (Hass e Hwang, 2008). Un altro approccio adottato in alcuni paesi europei per incoraggiare i padri a richiedere il congedo parentale è l'introduzione di alcune forme di congedo supplementare o sgravi fiscali o "bonus", nei casi in cui i padri ne prendano almeno una parte. La Svezia ad esempio ha istituito un "Bonus per l'uguaglianza di genere", che offre un incentivo economico se i genitori condividono il congedo parentale equamente (Duvander e Haas, 2013). La Germania dal 2007 ha cambiato le sue politiche familiari con l'obiettivo di ridurre il periodo di congedo delle madri, che prima poteva durare tre anni, riducendolo a 12 mesi che diventano 14 se entrambi i genitori prendono almeno due mesi di congedo parentale retribuito (Broomhill e Sharp 2010). Con tale cambio la percentuale di padri utilizzatori del congedo è passata dal 3 per cento del 2006 al 28 per cento nel 2012.

In Italia, ogni genitore ha diritto ad un periodo di sei mesi di congedo parentale, che è un diritto individuale e non trasferibile, anche se la quantità totale di congedo che può essere presa dalla famiglia è di dieci mesi che diventano 11 se il padre prende un congedo di almeno tre mesi. L'utilizzo, tuttavia, del congedo parentale da parte dei padri⁴⁵ italiani è ancora piuttosto limitato. L'esperienza svedese⁴⁶ ha mostrato che se la diffusione del congedo tra i padri dipende indubbiamente da fattori culturali, un ruolo rilevante spetta anche agli incentivi, soprattutto economici, che possono renderlo vantaggioso per le famiglie (Mosca e Ruspini 2010). In Italia gli studi condotti dall'Osservatorio nazionale delle famiglie, che monitora l'utilizzo del congedo parentale, documentano che negli scorsi anni ne ha usufruito il 24% delle madri che lavora contro il 7% dei padri (Gavio e Lelleri 2006). Inoltre, dai dati di Eurobarometro⁴⁷ emerge che tra i fattori che incoraggiano o scoraggiano l'utilizzo del congedo da parte dei padri, la copertura economica assume un ruolo primario. Il 38% dei padri europei ha, infatti, dichiarato che sarebbe incentivato ad utilizzare il congedo se avesse una maggiore copertura finanziaria, ed il 42% ha affermato di essere invece scoraggiato dall'insufficiente compensazione economica (Eurostat 2009).

La crisi, da parte sua, ha peggiorato la situazione portando alcuni paesi a ridurre la durata dei periodi di congedo di maternità e paternità, il livello delle prestazioni e criteri di ammissibilità (ILO 2014; Gauthier 2010).

In Spagna, ad esempio la proposta del 2007 di aumentare il congedo di paternità da due a quattro settimane nel 2011 è stata più volte rinviata (Escobedo e Meil 2013).

Tuttavia, nello stesso periodo, sono stati rilevati in alcuni contesti sviluppi positivi legati all'utilizzo del congedo da parte dei padri. Questi cambiamenti indicano una tendenza al maggior coinvolgimento paterno, non solo a dispetto della crisi finanziaria, ma anche come un mezzo per superare la crisi economica promuovendo la partecipazione alla forza lavoro delle donne. In alcuni casi, variazioni positive o la relativa

⁴⁵ L'istituzione dei congedi parentali ha preso avvio in Europa con la direttiva n. 34 del 1996, che in Italia ha portato, nel 2000, alla stesura della legge n. 53. La novità fondamentale apportata da questa legge è stata l'introduzione del diritto individuale al congedo parentale del padre. La legge 53/2000 prevede per ogni genitore 6 mesi di congedo per un totale di 10 mesi totali, più un mese aggiuntivo se il padre usa almeno 3 mesi consecutivi di congedo. Il congedo, fruibile entro gli 8 anni del bambino è retribuito, solo entro il terzo anno, per il 30% dello stipendio (oltre il terzo anno solo per redditi particolarmente bassi). Cfr. L-53/2000 <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/00053l.htm>

⁴⁶ In Svezia dei 13 mesi di congedo parentale retribuito al 100%, due sono riservati, esclusivamente, ai padri.

⁴⁷ Cfr. Eurobarometer Survet 59.1 <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=4812>

promozione di queste politiche, nonostante l'austerità complessiva, è legata anche alle preoccupazioni relative alla bassa fertilità, come accade ad esempio in Polonia (O'Brien, 2013).

In alcuni paesi, la fase di congiuntura sfavorevole, i conseguenti tagli alla spesa pubblica e le misure di austerità hanno ulteriormente aggravato le disuguaglianze di genere preesistenti e le tensioni tra lavoro retribuito e la cura delle responsabilità. Tale scenario suggerisce che vi è una crescente consapevolezza della necessità di riconfigurare il lavoro, la famiglia e la vita personale di entrambi i genitori, prendendo in considerazione il ruolo che la protezione della maternità, della paternità e delle politiche familiari possono svolgere in questo processo. In questo contesto, infatti, la possibilità che i padri assumano un ruolo più attivo nel caregiving potrebbe rappresentare uno dei più significativi sviluppi sociali del XXI secolo (Oecd 2011; O'Brien 2013).

Nel complesso a livello europeo la normativa sui congedi varia da un paese all'altro e gli studi condotti sul suo utilizzo hanno rivelato che la fruizione del congedo da parte del padre è più frequente quando quest'ultimo rappresenta un diritto individuale. Se la normativa europea sulla protezione della maternità e attualmente anche della paternità, fornisce una buona protezione al momento della nascita del figlio, tuttavia, in molti paesi quello su cui le famiglie mostrano maggiore difficoltà è nel trovare un concreto supporto da parte dei servizi di childcare soprattutto pubblici, ma anche privati nella fase in cui è necessario rientrare al lavoro. Di ciò si darà conto nel seguente paragrafo.

I servizi per l'infanzia in Italia e in Spagna

La relazione positiva tra le politiche di conciliazione, l'investimento in servizi per l'infanzia e il rinnovamento demografico è ormai esplicitamente riconosciuta, a livello europeo, sia dalle istituzioni, sia dalla letteratura scientifica (Del Boca 2015; D'Addio e D'Ercole 2005; Del Boca et al. 2003; Ermisch, 1989).

È inoltre ampiamente documentato che i paesi che si sono dotati di efficaci politiche per favorire il *work life balance* hanno tassi di fecondità e di occupazione femminile più elevati rispetto ad altri (D'Addio 2005; Del Boca 2003; Ermisch 1989). La letteratura internazionale sul *childcare* evidenzia diversi motivi per cui ogni paese dovrebbe investire sui servizi per l'infanzia: influenzano positivamente il tasso di occupazione femminile (Del Boca et al. 2009; Borra 2006; Frey 2002; Jaumotte 2003) e il tasso di fecondità (D'Addio 2005; Del Boca 2003; Ermisch 1989;) e offrono un contributo rilevante nello sviluppo cognitivo e nell'inclusione sociale dei bambini (Felfe et al. 2012; Ferrera 2008; EGGE 2009). In tale senso, l'investimento da parte dello Stato a favore della prima infanzia è legittimato anche da un punto di vista redistributivo (Del Boca 2015).

Inoltre nuove teorie in ambito scientifico hanno evidenziato come i primi anni di vita siano anni cruciali per lo sviluppo delle abilità umane, ed hanno sottolineato le opportunità in termini cognitivi e di socializzazione a cui i bambini vanno incontro fin dai primi mesi di vita. Il premio nobel per l'economia James Heckman, nei suoi studi, ha mostrato che il rendimento privato e sociale è molto elevato nei primi anni di vita e diminuisce rapidamente col passare degli anni (Heckman *et al.* 2010; Carneiro e Heckman 2003). Alcune abilità, essenziali per il successo economico, seguono delle regole gerarchiche, ovvero gli sviluppi successivi si basano su fondamenta poste in precedenza e si acquisiscono precocemente, fino ai 5 anni. In seguito il recupero diventa difficile se non impraticabile (Heckman 2006). I primi anni di vita rappresentano pertanto una fase tanto cruciale al punto di determinare il percorso di ciascuno nella vita adulta. Gli investimenti pubblici nella prima infanzia mostrano, quindi, maggiore efficacia (rispetto agli interventi successivi mirati a superare ritardi cognitivi o disparità sociali) anche perché le capacità individuali sono, in questa fase, più flessibili rispetto agli anni successivi (Del Boca 2015). È infine in questa fascia di età che si gettano le fondamenta per la costruzione di percorsi egualitari, in termini di genere e sociali, nella popolazione infantile.

Un'attenzione particolare nei confronti dell'asilo come strumento in grado di supportare la conciliazione lavoro-famiglia delle donne e soprattutto come dispositivo a vantaggio dello sviluppo cognitivo del bambino e del benessere collettivo, è quella teorizzata dal modello "Lego" (Ferrera 2008). Ferrera, riprendendo gli studi condotti da una studiosa canadese, Jane Jenson (Jenson 2007), ha sostenuto che in molti paesi occidentali il welfare sta passando, o perlomeno sarebbe vantaggioso se passasse, dal modello "fordista" al modello "Lego". Se il primo è organizzato intorno alla grande azienda e mette al centro del sistema di welfare il lavoratore maschio, il secondo centra l'attenzione sulla società nel suo complesso e si concentra sugli individui, donne e bambini, in particolare. Il welfare fordista ha come obiettivo principale quello di sussidiare il non lavoro tramite l'indennità e le pensioni in caso di infortuni, invalidità, vecchiaia, malattia e disoccupazione. Il modello Lego ha invece come obiettivo quello di sostenere i bisogni degli individui durante tutto il ciclo di vita, con un'attenzione particolare alla fase della prima infanzia. Questo sistema di welfare vede i bambini come portatori di specifici diritti soggettivi, tra cui il diritto all'istruzione e alla formazione delle capacità, indipendentemente dal proprio *background* familiare (Ferrera 2008). Prendendo a prestito la filosofia di un'azienda di giocattoli, non a caso danese⁴⁸, secondo la quale i bambini sono naturalmente orientati all'apprendimento e dovrebbero essere sostenuti in questo processo, il welfare Lego si basa su tre principi: l'orientamento verso i bambini e quindi la centralità dei servizi di *childcare* e delle politiche educative in generale; il ruolo dell'apprendimento in tutte le fasi della vita, in particolare nei primissimi anni di vita; il legame tra

⁴⁸ La Danimarca, insieme a Norvegia e Olanda è fra i paesi in cui il maggior numero di bambini frequenta l'asilo nido.

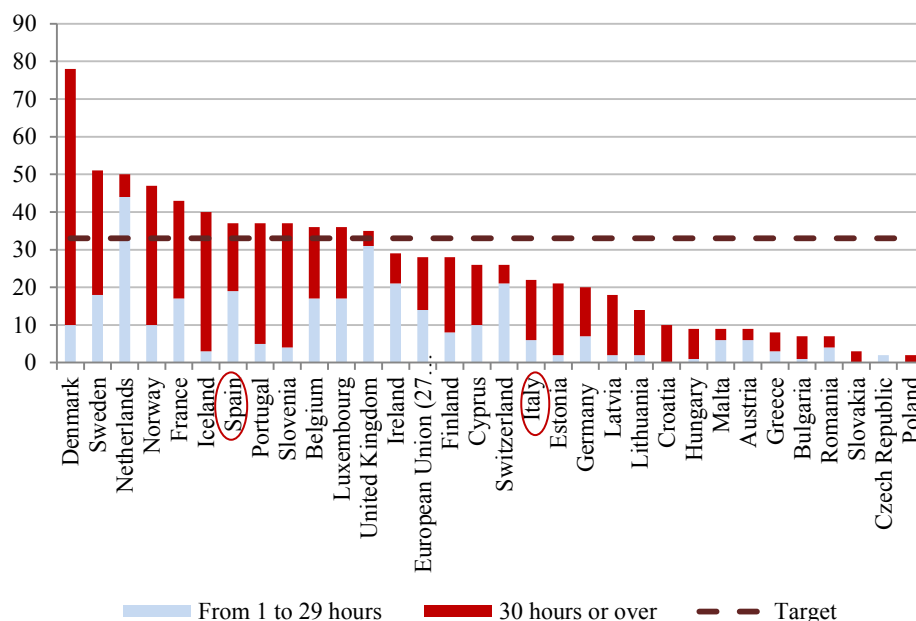
lo sviluppo delle capacità individuali e il benessere collettivo (Ferrera 2008).

L'Europa nel 2002, con il Consiglio europeo di Barcellona, aveva sollecitato gli Stati membri a rimuovere gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro fornendo, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia (sia pubblica che privata) per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra 3 anni e l'età scolare e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni (0-2 anni). Questi obiettivi sono divenuti parte integrante della Strategia europea per l'occupazione e dell'Agenda di Lisbona.

A livello europeo Eurostat distingue i servizi di childcare in tre tipologie: *formal*, che comprende tutta l'offerta dei servizi di cura formale, ossia quella dei servizi scolastici e di assistenza all'infanzia pubblici e/o privati, in orario scolastico e non (a tale tipologia si riferisce l'obiettivo di Barcellona); *others* che riguarda le altre forme di assistenza all'infanzia, in cui generalmente la cura è delegata a personale specializzato (ad es. baby-sitter), o ai nonni e ad altri familiari (esclusi i genitori); e infine *parents*, in cui compare la percentuale dei bambini che ricevono le cure esclusive dei genitori. I dati sono distinti per fascia d'età e copertura oraria settimanale (da 1 a 29 ore, 30 ore e più).

Nel 2010 solo 12 Stati Membri raggiungevano l'obiettivo del 33% (Danimarca, Svezia, Olanda, Norvegia, Francia, Islanda, Spagna, Portogallo, Slovenia, Belgio, Lussemburgo e Regno Unito) e 15 stati membri (fra cui l'Italia) erano perfino sotto il 25%. Da evidenziare, infine, la bassissima disponibilità di servizi che mostravano i paesi dell'Est Europa (Fig. 3.22). Inoltre, a livello europeo sono stati sottolineati gli alti costi a carico delle famiglie e la bassa copertura oraria dei servizi, nonché le basse performance di alcuni paesi (ad esempio Italia e Germania) dovute alle alte disparità presenti a livello regionale ed in particolar modo fra aree urbane ed aree rurali. (European Commission 2013).

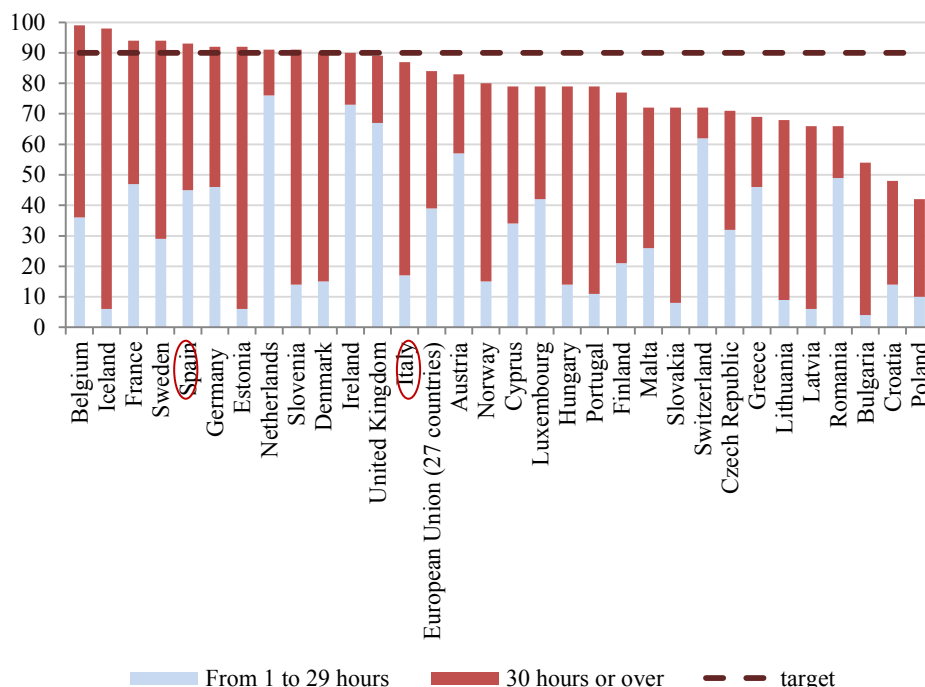
Fig. 3.22 Percentuale di bambini sotto i 3 anni (sul totale dei bambini nella stessa fascia d'età) inseriti in strutture formali di assistenza all'infanzia, per durata oraria del servizio, Anno 2010



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

Rispetto all'assistenza all'infanzia in età prescolare (3-6/7 anni) nel 2010 il target europeo del 90% è stato raggiunto da 11 Stati membri (Belgio, Islanda, Francia, Svezia, Spagna, Germania, Estonia, Slovenia, Danimarca, Irlanda), l'Italia lo ha raggiunto nel 2011 (Fig.3.23). In generale, se in questo segmento i livelli sono più alti rispetto alla fascia d'età 0-2 anni, il fatto che molti stati abbiano una copertura inferiore all'80% desta particolari preoccupazioni sia rispetto alle capacità di fornire modelli di sviluppo dell'infanzia evoluti sia riguardo alla possibilità di garantire un supporto adeguato nei confronti dei lavoratori con figli piccoli.

Fig. 3.23 Percentuale di bambini dai 3 all'età scolare (6/7 anni) (sul totale dei bambini nella stessa fascia d'età) inseriti in strutture formali di assistenza all'infanzia, per durata oraria del servizio, Anno 2010



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

I dati disponibili, riferiti alle altre tipologie di cura (*others e parents*) nella fascia 0-2 anni, mostrano altresì un quadro composito e variegato in cui Italia e Spagna si distinguono sia all'interno del panorama europeo che fra loro. La Spagna, infatti, si colloca fra i paesi che hanno ampiamente raggiunto l'obiettivo di Barcellona e si caratterizza per un'elevata offerta di servizi di cura formale ed un basso ricorso agli altri tipi di servizi (baby sitter e nonni). All'opposto L'Italia che offre un'insufficiente copertura di servizi formali per l'infanzia e forse proprio per questo presenta elevate percentuali di famiglie che ricorrono anche agli aiuti informali in misura sostanziale nella cura dell'infanzia (baby sitter e nonni) (European Commission 2013).

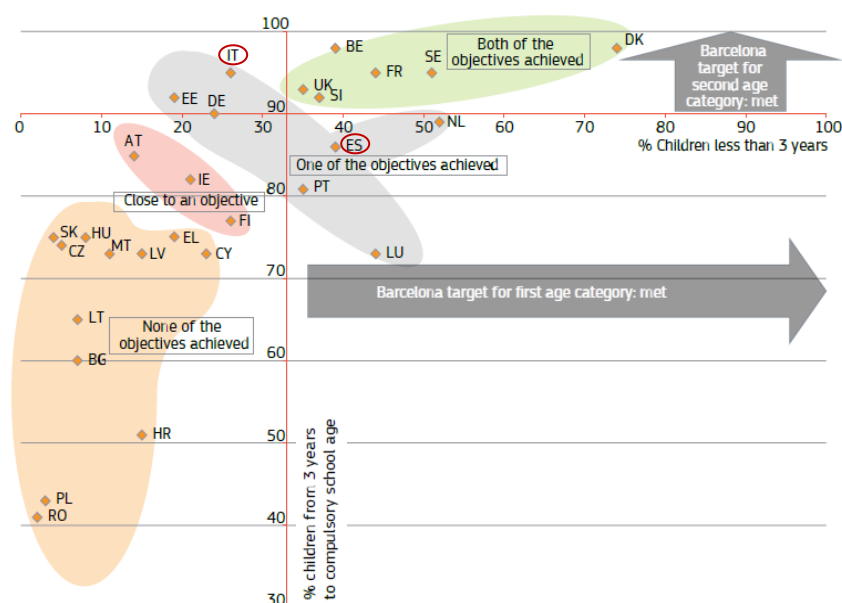
Per quanto riguarda, infine, la quota di bambini con meno di tre anni che ricevono le cure esclusive dei genitori, in quasi tutti i paesi europei una discreta percentuale di genitori, in media il 50% circa, si occupa del proprio figlio; sarebbe interessante capire se queste cure sono svolte in larga parte durante il periodo di congedo (European Commission 2013).

Osservando, oltre alla tipologia, anche la copertura oraria settimanale dei servizi, il quadro si arricchisce. Ad esempio tra i paesi che offrono soprattutto servizi formali solo la Danimarca garantisce una copertura oraria superiore alle 30 ore settimanali. Svezia, Belgio, Spagna, mettono a disposizione servizi formali sia full-time che part-time. Paesi Bassi e Regno Unito, che come è stato già detto pur avendo un'ottima rete di

servizi formali utilizzano in ampia misura anche le cure informali, offrono in entrambi i casi un'assistenza all'infanzia prevalentemente con un orario ridotto. Nel caso dei Paesi Bassi una spiegazione può essere rinvenuta nel fatto che è il paese europeo con il più alto utilizzo dell'orario di lavoro part-time. Sarebbe comunque interessante capire se le due tipologie di servizio sono alternative o in qualche modo complementari, ovvero se nelle ore in cui non c'è l'assistenza della scuola o della ludoteca ad intervenire siano i nonni o le baby-sitter. Cipro, Grecia, Ungheria, Slovenia e tutti i paesi dell'est Europa hanno, come già evidenziato, una prevalenza di servizi informali sia a tempo pieno sia con orario ridotto. Italia, Francia, Germania e Malta presentano, più o meno, una situazione simmetrica, ossia un equilibrio tra servizi formali e informali e tra copertura part-time e full-time (European Commission 2013).

La figura 3.24 restituisce un quadro completo dell'assistenza all'infanzia europea, raggruppando i paesi in quattro cluster, in base al raggiungimento completo (o meno) degli obiettivi di Barcellona (Fig. 3.24).

Fig. 3.24 Paesi europei per raggiungimento degli obiettivi di Barcellona (33% per 0-2 anni e 90% per 3-6/7 anni), Anno 2010

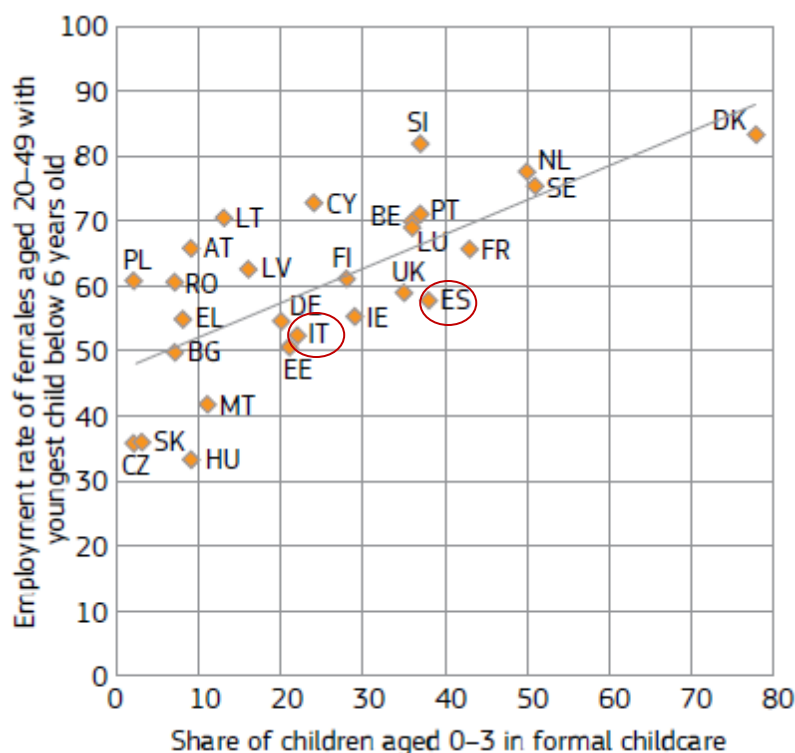


Fonte: European Commission 2013, p. 11.

E' ormai diffusa e accreditata la tesi che un'offerta adeguata di asili nido possa generare aumenti dell'occupazione femminile senza ridurre la fecondità. Così com'è diffuso e documentato lo schema secondo il quale le donne in alcuni paesi, spesso, abbandonano definitivamente il lavoro al momento della nascita di un figlio. La figura 3.25 ben rappresenta il legame virtuoso fra il tasso di occupazione femminile e l'offerta di servizi per l'infanzia nell'età 0-3 anni. Italia e Spagna, come già evidenziato nelle pagine precedenti si comportano in modo

differenti; la migliore offerta di servizi in Spagna sembra infatti incoraggiare, più che in Italia, la presenza femminile nel mercato del lavoro (Fig. 3.25).

Fig. 3.25 Relazione fra il tasso di occupazione femminile delle donne 20-49enni con figli con meno di 6 anni e percentuale di bambini assistiti in strutture formali di childcare



Fonte: European Commission 2013, p. 24.

Nel complesso, i dati mostrano un quadro articolato in cui è possibile distinguere situazioni di eccellenza e contesti sfavorevoli. Un ambiente favorevole è, indubbiamente, quello dei paesi del Nord Europa: Danimarca, Svezia, Paesi Bassi e Finlandia, dove l'evento della maternità, grazie all'ampia copertura offerta dai servizi formali, consente alle donne di rimanere nel mercato del lavoro, o qualora ne escano, permette loro di rientrarvi negli anni successivi. All'opposto si trovano i paesi dell'est Europa, Austria, Grecia, Cipro e Malta e il Portogallo, che presentano i più alti livelli di cura nei confronti dei bambini da parte dei genitori o di altri servizi e una carenza di servizi di assistenza di tipo formale, e dove la maternità coincide spesso con l'inattività.

Infine ci sono i paesi come l'Italia, la Francia, la Germania, la Spagna, che negli ultimi anni, grazie agli sforzi compiuti, hanno migliorato l'offerta di servizi formali all'infanzia, ma non hanno raggiunto ancora il livello necessario a sostenere le donne nelle responsabilità di cura. Sono infatti dei paesi in cui sono piuttosto diffuse anche le altre forme di assistenza e soprattutto la cura esclusiva dei genitori. Per completare il

quadro sarebbe importante conoscere le caratteristiche della domanda.

Per ora non ci sono rilevazioni in grado di fornire la dimensione “quantitativa” della domanda di servizi per l’infanzia, tuttavia, grazie ad alcuni studi condotti dalla Commissione europea e dall’Unicef, è possibile in qualche modo ricostruirne la dimensione “qualitativa”. Le famiglie, nello scegliere se mandare o meno il bambino al nido, sempre più spesso, maturano la loro decisione non solo per la necessità di rispondere a specifici bisogni di cura, ma anche sulla base di un’intenzionale scelta educativa. Per questo, appunto, la prima domanda che si pongono è “a che età i bambini possono trarre vantaggio dai servizi educativi?”. In ogni paese le diverse opinioni e le diverse sensibilità sull’età migliore sono state spesso all’origine dell’adozione di politiche e pratiche diverse. In Finlandia, Norvegia e Svezia, luoghi d’eccellenza nell’offerta di servizi per l’infanzia, raramente durante il primo anno di vita del bambino si ricorre agli aiuti esterni (UNICEF, 2008). Complessivamente in quasi tutti i paesi europei si ritengono i bambini al di sotto dell’anno di età troppo piccoli per andare all’asilo. Costituiscono un’eccezione solo Francia e Belgio in cui è considerato normale ed accettabile, utilizzare i servizi di assistenza all’infanzia già dai 3-4 mesi di vita del bambino. In altri paesi si ritiene giusto⁴⁹ mandare il bimbo all’asilo nido dal compimento del primo anno di età, ma solo per un orario ridotto. Infine ci sono stati in cui si ritiene che l’età migliore sia a partire dai 2-3 anni (EGGE, 2009).

Se nella maggior parte dei paesi si pensa che sarebbe meglio posticipare l’ingresso nelle strutture educative dopo il compimento del primo anno di età, bisognerebbe avere la possibilità di poter rimanere a casa con il proprio bambino con una retribuzione minima adeguata. Senza un congedo lungo e retribuito le donne sono indotte o a lasciare il proprio lavoro o a utilizzare, più per necessità che per scelta, i servizi di assistenza alla prima infanzia, per l’impellenza di tornare al lavoro dettata dalle esigenze economiche.

L’investimento nei servizi per la prima infanzia, e soprattutto l’utilizzo di questi servizi, hanno effetti positivi sullo sviluppo cognitivo e sulla socializzazione dei bambini, consentono alle madri e ai padri di lavorare, hanno ricadute positive sulla fecondità. Tuttavia questi effetti positivi si manifestano se si utilizzano servizi di qualità, che offrono orari flessibili, spazio verde, una cospicua presenza ed un elevato livello d’istruzione delle insegnanti. Per questo motivo, al di là del tasso di copertura del *childcare*, sarebbe importante mantenere alta l’attenzione sul livello di qualità offerto da questo tipo di servizi. Potrebbe essere utile al riguardo individuare degli indicatori (e alcune strade sono state già intraprese⁵⁰), per stimare la

⁴⁹ Un esempio sono i paesi del Nord Europa, in cui il fatto che sia vietato per legge lasciare un bambino all’asilo troppo a lungo, spiega in parte perché il servizio offerto sia soprattutto con orario ridotto.

⁵⁰ Si veda al riguardo il lavoro svolto dal gruppo di esperti UE ECGE e quello realizzato dall’Istituto degli Innocenti per l’Unicef, cfr. EGGE – European Commission’s Expert Group on gender and Employment Issues, 2009, *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European*

qualità dei servizi per la prima infanzia. La nuova sfida potrebbe essere, quindi, quella di trasformare l'investimento in infrastrutture sociali di qualità in un obiettivo in grado di favorire sia l'aumento dell'occupazione femminile, sia lo sviluppo equo e sostenibile per le future generazioni.

4 LE PRATICHE INNOVATIVE

Un approfondimento sulla cura condivisa in Italia

LAS PRÁCTICAS INNOVADORAS

Una profundización sobre el cuidado compartido en Italia

“Dov'è la novità? Ho 40 anni e da 6 anni faccio questa vita... e prima di me, questa vita l'ha fatta mio padre”

uomo italiano (La Repubblica del 16 febbraio 2012)

4.1 Premessa metodologica

Premisa metodológica

“Si deve vivere la vita che si vuole cambiare”

(Feyerabend P.K. 2007, p.99)

Gli studi sui livelli di condivisione della cura familiare fra i generi, abitualmente, tentano di osservare e misurare tutti quegli aspetti che riguardano la conciliazione, o meglio, il *work life balance*. Tale operazione, tuttavia, non è affatto così immediata e semplice, poiché in primo luogo le risposte degli intervistati e i livelli di soddisfazione espressi variano significativamente in base alla percezione e alle aspettative delle persone, che sono fra l'altro fortemente influenzate dal contesto di riferimento (Gobo 2002). E mutano, poi, per uno stesso individuo, a seconda del ciclo di vita lavorativo o familiare che sta vivendo (se è ad esempio al primo impiego, ha avuto il primo figlio, sta per andare in pensione). In secondo luogo perché la maggior parte degli indicatori che si utilizzano per misurare il *work life balance* riguardano, di solito, le indagini sull'uso del tempo. Forniscono, quindi, una chiara immagine di come è scandita la giornata delle persone, mostrano quanto tempo si dedica ad ogni attività, ma non raccontano ad esempio se durante queste attività le persone sono soddisfatte, se hanno scelto di compierle o sono obbligate a farlo (perché altrimenti nessun'altro lo farebbe al loro posto), né come desidererebbero organizzare il loro tempo. Inoltre, gli studi sui comportamenti riproduttivi e di cura familiare maschile utilizzano spesso variabili proxy attraverso interviste rivolte principalmente alle donne⁵¹.

Nel paragrafo 3.2, attraverso i dati di Eurofound (EWCS e EQLS), si è tentato di mostrare l'intensità del lavoro retribuito e familiare di uomini e donne; i principali motivi dichiarati dai lavoratori e dalle lavoratrici circa le loro difficoltà di *work life balance*; i differenti livelli raggiunti in ogni paese rispetto a quest'ultimo aspetto. Le analisi sono state quindi approfondite osservando la condizione (single, in coppia, in coppia con figli) di ogni intervistato ed evidenziando specifiche differenze in termini di genere. Tuttavia non si è potuto né stimare quali aspetti o condizioni possono incidere sulla condivisione della cura familiare, né quali caratteristiche personali si distinguono e orientano i modelli di condivisione fra i partner nella cura dei

⁵¹ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.3.

figli. Questo capitolo è stato concepito proprio per tentare di rispondere a queste domande e approfondire il tema della cura condivisa, rilevando le caratteristiche dei partner e del padre in particolare, che ricorrono nelle coppie italiane in cui la cura dei figli attiene a modelli familiari che possono essere definiti, complessivamente, simmetrici.

Ad orientare e supportare tutte le analisi condotte all'interno di questo capitolo vi è un approccio di ricerca che impiega ed integra un'analisi quantitativa (condotta su una specifica parte della popolazione femminile) e un approfondimento qualitativo che ha coinvolto alcune coppie, ma che si è deciso di realizzare utilizzando la narrazione maschile, meno frequente negli studi sociologici sulla cura familiare⁵². Questo duplice approccio utilizza, quindi, come punto di partenza i risultati di un primo lavoro realizzato con tecniche quantitative nel 2012 in Italia per stimare (attraverso un modello di regressione logistica lineare) le caratteristiche maschili (dei padri definiti *high care*) che incoraggiano la condivisione nella cura familiare. Nello specifico l'analisi è stata condotta utilizzando i dati provenienti da un'indagine condotta in Italia nel 2007 per studiare i fattori determinanti l'inattività femminile. Il campione dell'indagine si componeva di 6.000 donne di età compresa tra i 25 e i 45 anni, di cui 4.000 inattive e 2.000 attive⁵³. L'obiettivo dell'indagine era di analizzare le caratteristiche che determinano il delicato fenomeno dell'inattività femminile, molto diffuso in Italia, per cui molte donne alla nascita del figlio lasciano il mondo del lavoro e poi, difficilmente, vi rientrano. L'indagine teneva conto sia dei fattori di carattere esogeno, di natura prevalentemente economica, che endogeno, legati al tessuto sociale e ai modelli culturali dominanti in Italia (Isfol 2011b). I dati raccolti sono quindi particolarmente interessanti per l'approfondimento realizzato perché, oltre a offrire le classiche indicazioni sul profilo occupazionale delle donne

⁵² La tradizione sociologica sul tema della paternità si è sviluppata, in Italia, sul finire degli anni '80, a differenza di quanto accaduto, ad esempio nei paesi anglosassoni. Cfr. con Scabini E., Donati P. (eds.), *Studi sulla paternità*, Fascicolo monografico di Studi Interdisciplinari sulla famiglia n. 4, 1985; Bimbi F., Castellano G. (eds.), *Madri e padri: transizioni dal patriarcato e cultura dei servizi*, Franco Angeli, Milano, 1990; Ventimiglia C., *Paternità in controluce. Padri raccontati che si raccontano*, Franco Angeli, Milano, 1996; Cavarero A., *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano, 1997; Di Giulio P., Carrozza S., *Il nuovo ruolo del padre*, in *Genere e Demografia*, a cura di Pinnelli A., Racioppi F., Rettaroli R., Il Mulino, Bologna, 2003; Bellassai S., *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma, 2004; Dell'Agnese E., Ruspini E., *Mascolinità all'italiana*, Utet, Torino, 2007; Tanturri M. L., Mencarini L., *Fathers' involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist?*, Working paper, Child, n. 22/2009, 2009.

⁵³ Dal file dati originario è stato estratto un sottocampione composto dalle donne coniugate o conviventi con figli, 4.289 unità. Tutte le analisi sono state realizzate utilizzando il peso ottenuto dalla procedura di calibrazione e riconducono quindi il campione all'intera popolazione di riferimento.

occupate ed ex-occupate, consentono di ricostruire il profilo della famiglia attuale e di origine delle intervistate; il tessuto socio-culturale del territorio di residenza; le caratteristiche del partner e le opinioni relative ad alcuni comportamenti agiti dal partner (Isfol 2011b); tutte informazioni particolarmente utili nello studio della condivisione del lavoro di cura familiare e nell'individuazione di una tipologia di padri, definita *high care*. Nello specifico l'obiettivo di questo primo studio era quello di stimare, attraverso le dichiarazioni femminili, cosa incoraggia la condivisione della cura familiare fra i partner. Le evidenze ricavate hanno stimolato quindi, in un secondo momento, la realizzazione di un approfondimento rivolto ad 8 padri con tecniche di indagine di tipo qualitativo (interviste non strutturate in profondità) sul tema del coinvolgimento paterno nelle giovani coppie italiane. Gli intervistati (ascoltati la prima volta nel 2013 e ricontattati nel 2016), sono stati identificati in base alle caratteristiche individuate dal modello logistico implementato per l'individuazione dei *padri high care*.

Il materiale raccolto è stato quindi trattato attraverso una prima analisi testuale delle interviste, realizzata seguendo l'approccio narrativo (Riessman 1993). Le prime evidenze scaturite da quest'analisi hanno suggerito, di realizzare, in un secondo momento un approfondimento di antropologia visuale con l'ausilio della tecnica fotografica⁵⁴. Tre padri sono stati scelti (in base ad alcune caratteristiche⁵⁵), ricontattati e fotografati per alcuni giorni, all'interno delle loro abitazioni, durante il trascorrere delle giornate, insieme ai figli/e e alle compagne. Le interviste di questi padri, accompagnate dal materiale fotografico sono state analizzate utilizzando il software Atlas.ti⁵⁶. Nel complesso il materiale è stato osservato e studiato tramite l'analisi del contenuto (Casetti e di Chio 1998; Landow 1998; Barthes 1988; Campelli 1983; Eco 1979). Le interviste sono state analizzate utilizzando la logica "comprensione/valutazione/interpretazione" e rinunciando a quella della "descrizione/verifica/spiegazione"⁵⁷. Quindi, rispetto al modello semiotico-informazionale, si è prediletto quello semiotico-testuale, che pone al centro del processo comunicativo non più il messaggio, ma il testo (Landow 1998), guidati dall'idea che l'analisi non si esaurisse nella ricezione e

⁵⁴ L'approfondimento è stato realizzato grazie al contributo di un antropologo visuale, Andrea Lolicato. Cfr. <http://andrealolicatophotographer.com/>

⁵⁵ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.4.

⁵⁶ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.4.

⁵⁷ Il tradizionale approccio all'analisi del contenuto quantitativa si caratterizza per il riconoscimento del primato della "descrizione/verifica/spiegazione" sulla "comprensione/valutazione/interpretazione", secondo le teorizzazioni degli scienziati sociali che per primi le hanno conferito uno statuto di scientificità (H. Lasswell, B. Berelson, C. Osgood, P. J. Stone, sono da considerare tra i più autorevoli padri fondatori della content analysis).

nell'intercettazione del testo *"dato che la ricezione è in sé imperfetta"* (Paulson 1988, p. 139), ma andasse orientata alla costruzione del significato *"ciò che la letteratura chiede al lettore non è semplicemente la ricezione, ma è l'attiva indipendente ed autonoma costruzione del significato"* (Paulson 1988, p.139).

Le definizioni di testo e di testualità si dispongono lungo un ampio ventaglio di approcci, prospettive e ambiti disciplinari, dalla critica letteraria alla semiotica, dalla linguistica alle teorie postmoderne. Tutte hanno in comune, ad ogni modo, la concezione di testo come luogo labirintico della molteplicità, nel quale si stratificano più superfici e livelli di significato, diversi piani di lettura da concepire come "grovigli di possibilità" che si attualizzano solo nell'evento della lettura, nell'interazione con il lettore, senza mai diventare "definitivi" ed esprimendo così a pieno il testo come struttura dai "confini aperti e mobili" (Lotman 1985). Nella pluralità di definizioni esistenti sul concetto di testo, quella di Lotman si distingue per averlo concepito come produttore di significati all'interno della semiosfera⁵⁸, *"la caratteristica fondamentale è qui l'eterogeneità interna del testo. Esso si presenta come un congegno costituito da un sistema di spazi semiotici eterogenei, all'interno dei quali circola l'informazione tramessa"* (J. Lotman 1985, p. 252). Questa molteplicità, che caratterizza il testo letterario anche quando non è percepibile a livello superficiale, provoca un rovesciamento dei ruoli tra autore e lettore: se il testo è molteplice, stratificato, allora la decisione sui percorsi da compiere spetta a chi legge e non dipende soltanto dalla strategia di chi narra. Per questo secondo aspetto, e cioè lo spostamento dell'attenzione sulla figura del lettore, occorre fare riferimento al filone dell'ermeneutica dell'interpretazione fino alle posizioni di Iser (1987) e Barthes (1988), accanto al decostruzionismo e a tutto il post-strutturalismo americano e alle proposte di Eco (1979) nel *Lector in fabula*. La comunicazione si rivela quindi in tutta la sua problematicità ponendosi sul terreno della comunicazione conversazionale/dialogico-narrativa piuttosto che su quello topico della comunicazione informazionale, a volte insufficiente a spiegare la peculiarità di una pragmatica comunicativa che

⁵⁸ Il termine "semiosfera" viene proposto dal semiologo russo Jurij Michajlovič Lotman nel 1984 in analogia con il concetto di "biosfera". La metafora organicista – che ha una illustre tradizione, ma che è anche indice dell'interesse molto contemporaneo di Lotman per una stretta collaborazione fra le scienze – aiuta in effetti a concepire la semiosfera come un unico grande ambiente: *"Ad avere un ruolo primario non sarà allora questo o quel mattone, ma il 'grande sistema' chiamato semiosfera. La semiosfera è quello spaziosemiotico al di fuori del quale non è possibile l'esistenza della semiosi"* (Lotman 1985, p. 58).

ruota attorno all'idea di scambio narrativo, di co-produzione di testi, di storie, di discorsi, piuttosto che di mere informazioni della cui rilevazione e analisi si occupa l'insieme di tecniche discusse sotto l'etichetta di content analysis (con particolare riferimento all'approccio classico-lasswelliano). L'asse quantitativo attorno al quale ruota l'analisi del contenuto tradizionale si sposta, quindi, sul versante più "qualitativo" con le tecniche di analisi testuale che sostituiscono all'idea d'informazione e di contenuto-messaggio da analizzare, quella di testo e narrazione. L'approccio di taglio più qualitativo sulla content analysis la identifica come tecnica orientata ad intercettare *"le dimensioni fondamentali di 'senso' presenti in un testo oggetto di studio"* (Bolasco 1997, p. 165). In conclusione è l'oggetto d'indagine "qualitativo" a conferire tale habitus alla tecnica in questione. L'analisi testuale, proposta nelle prossime pagine, quindi, *"mira a recuperare snodi essenziali: da un lato essa sposta l'attenzione sulle componenti concrete del testo, e sui modi in cui esso è costruito e funziona; dall'altro essa allarga l'attenzione ai modi in cui i singoli significati si integrano in un senso complessivo, ai modi in cui vengono valorizzati i temi di cui si parla, e alle forme di enunciazione del discorso stesso"* (Casetti e Di Chio 1998, p. 212).

Nel complesso i risultati dell'analisi statistica multivariata e il materiale raccolto durante le interviste semi-strutturate hanno consentito di dare forma (attraverso, dati, voci e immagini) ad alcuni mutamenti in atto nelle identità maschili (Murgia e Poggio 2011; Ciccone 2009), oltre ad evidenziare nuove strategie e nuovi equilibri fra uomini e donne (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012), sia nella gestione della vita familiare che di quella lavorativa, per affrontare i mutamenti della famiglia, del mercato del lavoro nonché gli effetti della crisi economica. L'approccio metodologico che ha guidato tutta l'analisi ha tentato quindi di superare l'opzione fra "quantità e qualità" in funzione di un sincretismo (Canevacci 2000) armonizzante tra i due approcci separabili e nettamente distinguibili, solo in termini di tecniche e di procedure operative, ma convergenti sul piano della fecondità della ricerca e dell'opportunità di scelte metodologiche da compiere in relazione agli obiettivi, ai contesti, ai mezzi e al più ampio panorama nel quale la ricerca sociale si svolge.

4.2 I padri high care italiani

Los father high care italianos

Da alcuni anni in ambito internazionale, da meno in Italia, si registra un crescente interesse nei confronti della paternità e delle maggiori cure che le nuove generazioni di padri riservano ai propri figli. La gran parte degli studi e delle analisi tenta di identificare i fattori e/o le caratteristiche, maschili e/o femminili che possono favorire la condivisione della cura. Tra le ipotesi più diffuse e documentate vi è indubbiamente quella che il modello di famiglia a doppio reddito incoraggi la condivisione. Partendo da questa ipotesi è stata studiata la probabilità che il partner sia collaborativo e partecipativo. Per lo sviluppo del modello sono stati utilizzati i dati raccolti dall'indagine sul fenomeno dell'inattività femminile, condotta dall'Isfol nel 2007.

Lo studio è preceduto da una breve ricostruzione del contesto di riferimento, ricorrendo alla letteratura nazionale ed internazionale sul fenomeno, e attraverso una sintetica analisi descrittiva con i dati a disposizione. Viene quindi illustrato il modello utilizzato e le variabili selezionate come esplicative del fenomeno. Infine, sono presentati i risultati dell'analisi, seguiti da alcune considerazioni conclusive.

La condivisione del lavoro di cura familiare: da vincolo a opportunità

Il significativo aumento, in Europa, delle *dual-earner families* ha rimesso in discussione i ruoli di genere nella gestione dei compiti domestici e di cura, scardinando la tradizionale divisione sessuale del lavoro: retribuito-maschile e riproduttivo-femminile. Seppure con tempi e caratteristiche diverse è indubbiamente in atto, nei diversi paesi, un processo di cambiamento che vede una maggiore partecipazione dei padri nella crescita dei figli (Istat 2006a).

La situazione italiana è particolarmente interessante e degna di approfondimento poiché presenta, contemporaneamente, processi tipici dei paesi occidentali più avanzati, come ad esempio la posticipazione di tutti gli eventi che caratterizzano la transizione allo stato adulto, in particolare l'entrata in prima unione e il significativo calo del tasso di fecondità, e posizioni più tradizionali rispetto al resto del mondo occidentale, si continua ad esempio ad assegnare un grande valore alla famiglia, al matrimonio e i livelli di diffusione delle convivenze,

delle nascite extra-nuziali, e degli scioglimenti matrimoniali sono molto bassi (Istat 2006a).

Inoltre le indagini condotte in Italia sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro hanno evidenziato come il nostro paese presenti, per questo aspetto, uno scenario peculiare nel contesto europeo (Istat 2011; Istat 2008; Isfol 2011a; Cnel 2010). L'Italia, infatti, oltre ad avere i tassi di occupazione femminile tra i più bassi dell'Unione Europea, si caratterizza per la presenza del delicato fenomeno dell'inattività femminile: sono molte le donne occupate che lasciano il lavoro in occasione della maternità e spesso lo fanno in maniera definitiva (Isfol 2011b; Istat 2011). Il nostro, poi, è anche il paese in cui le donne ricevono il minor supporto, da parte degli uomini, nella gestione della casa e nella cura dei familiari: la quota di lavoro familiare di cui le italiane si fanno carico è infatti più impegnativa rispetto agli altri paesi, mentre il contributo degli uomini resta tra i più bassi al mondo (Eurostat 2006). I dati sulla popolazione adulta⁵⁹ indicano che le donne italiane in un giorno medio settimanale dedicano al lavoro familiare più tempo rispetto alle altre donne europee, nello specifico 5 ore e 20 minuti: 1 ora e 30 minuti in più delle norvegesi, delle svedesi e delle finlandesi e più tempo, in ogni caso, delle donne dell'Europa orientale e mediterranea. Al contrario gli uomini italiani dedicano alle stesse attività meno tempo rispetto agli uomini degli altri stati europei, non più di 1 ora e 35 minuti della propria giornata (Istat 2008). Nell'ultimo rapporto realizzato sullo stato del paese l'Istat, utilizzando i dati raccolti nel corso degli ultimi venti anni sull'uso del tempo, documenta la forte asimmetria di genere nell'attribuzione dei ruoli nella coppia e nell'organizzazione dei tempi delle persone, e sottolinea come i problemi relativi all'organizzazione dei tempi non siano mutati nel corso degli anni e che gli insufficienti cambiamenti in atto riguardano più i comportamenti delle donne che quelli degli uomini (Istat 2011).

Un ultimo aspetto da evidenziare riguarda gli effetti della maternità e della paternità nel nostro Paese poiché, se è vero che vivere in coppia e avere figli produce in tutti i Paesi un effetto diverso per uomini e donne, in Italia ciò che avviene è sproporzionato. Per le madri comporta un incremento importante del tempo di lavoro familiare e un decremento del tempo dedicato al lavoro retribuito, mentre per i padri determina un aumento significativo del tempo riservato al lavoro retribuito (gli uomini in coppia con figli lavorano in media

⁵⁹ L'ISTAT utilizza come classe di età quella compresa tra i 20 e i 74 anni per poter effettuare un confronto internazionale con i dati Eurostat. Si veda ISTAT (2008), *Conciliare lavoro e famiglia*, M. C. Romano, R. Ranaldi (a cura di), Argomenti n. 33, Roma.

un ora in più rispetto agli altri - single, monogenitori o in coppia senza figli). Effetto che tra l'altro cresce all'aumentare del numero dei figli (Istat 2008).

Per le coppie occupate con figli, quindi, l'adozione (o meno) di strategie di condivisione nella cura familiare può produrre effetti significativi, nella vita quotidiana, nei percorsi lavorativi e nelle biografie familiari di ciascun partner.

In realtà, il tema della conciliazione tra tempi di vita familiare e tempi di vita lavorativa, lungi dall'essere una questione che dovrebbe riguardare entrambi i sessi, ha assunto nel corso degli anni, soprattutto in Italia, una vera e propria connotazione di "genere" divenendo, in letteratura come nella vita quotidiana, una questione di pertinenza esclusiva dell'universo femminile. Il che si traduce tra l'altro in un forte vincolo per le madri che vogliono inserirsi o rimanere nel mercato del lavoro, mentre stenta a rappresentare un'opportunità per i padri che, accrescendo la condivisione del lavoro di cura familiare e in particolare della cura dei figli, avrebbero la possibilità di vivere appieno la paternità, senza essere necessariamente cristallizzati nell'unica dimensione del *bread-winner*.

La decisione presa nel 2010 dal Parlamento Europeo,⁶⁰ di istituire il congedo di paternità obbligatorio e retribuito, ha animato in Italia il dibattito sul senso e sulle opportunità che gli strumenti legislativi di questo tipo possano realmente offrire a uomini e donne.⁶¹

La tendenza, tra i giovani padri, di essere attivamente presenti nel lavoro educativo e familiare, seppur lieve e in lenta ascesa, può essere, infatti, incoraggiata e sostenuta da politiche che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Quasi tutti i paesi europei hanno, nella propria legislazione, un congedo post-parto di paternità, obbligatorio e retribuito al 100%, variabile, in termini di giorni, da un paese all'altro. In Italia l'astensione paterna obbligatoria dal lavoro in occasione della nascita del figlio è stata inserita solo nel 2012⁶², prima poteva essere fruita dal padre solo in caso di grave malattia, morte o abbandono della madre, o nel caso in cui la madre non lavorava o non era lavoratrice dipendente.

⁶⁰ Cfr. <http://www.europarl.it/view/it/press-release/pr-2010/pr-2010-October/pr-2010-Oct-22.html>

⁶¹ Cfr. ad esempio con il dibattito lanciato dal portale d'informazione su questioni economiche e sociali [ingenere.it](http://www.ingenere.it) <http://www.ingenere.it/articoli/prova-di-paternita-casa-con-i-bimbi>

⁶² Nel 2012 è stato introdotto, dalla cosiddetta "Legge Fornero" n. 92 del 2012, un simbolico congedo di paternità di un giorno a disposizione dei padri in occasione della nascita del figlio, che possono diventare tre giorni attingendo però a due giorni dall'astensione di maternità obbligatoria della madre e dunque possono essere goduti solo in modo alternativo.

L'utilizzo, invece, del congedo parentale da parte dei padri⁶³ italiani è ancora piuttosto limitato. L'esperienza svedese⁶⁴ ha mostrato che se la diffusione del congedo tra i padri dipende indubbiamente da fattori culturali, un ruolo rilevante spetta anche agli incentivi, soprattutto economici, che possono renderlo vantaggioso per le famiglie (Mosca e Ruspini 2010).

In Italia gli studi condotti dall'Osservatorio nazionale delle famiglie, che monitora l'utilizzo del congedo parentale, documentano che negli ultimi anni ne ha usufruito il 24% delle madri che lavora contro il 7% dei padri (Gavio e Lelleri 2006). Inoltre, dai dati di Eurobarometro⁶⁵ emerge che tra i fattori che incoraggiano o scoraggiano l'utilizzo del congedo da parte dei padri, la copertura economica assume un ruolo primario. Il 38% dei padri europei ha, infatti, dichiarato che sarebbe incentivato ad utilizzare il congedo se avesse una maggiore copertura finanziaria, ed il 42% ha affermato di essere invece scoraggiato dall'insufficiente compensazione economica (Eurostat 2009).

Non manca tuttavia chi sostiene che per riequilibrare il lavoro di cura dei figli tra madri e padri lo strumento del congedo di paternità, al momento della nascita, non sia fondamentale. Le ricerche internazionali hanno mostrato, infatti, che ciò avviene solo se il padre usufruisce di una quota significativa del congedo genitoriale, e assume la principale responsabilità di cura per un lungo periodo di tempo, invece della madre. Sembra dunque non bastino pochi giorni di presenza maschile dopo il parto per attivare la condivisione nella cura da parte dei padri (Saraceno 2010).

Allo stesso tempo c'è chi si domanda, nell'invidiata ed egualitaria Norvegia, se il congedo di paternità favorisca realmente la parità di genere (Bjørnholt 2011).

⁶³ L'istituzione dei congedi parentali ha preso avvio in Europa con la direttiva n. 34 del 1996, che in Italia ha portato, nel 2000, alla stesura della legge n. 53. La novità fondamentale apportata da questa legge è stata l'introduzione del diritto individuale al congedo parentale del padre. La legge 53/2000 prevede per ogni genitore 6 mesi di congedo per un totale di 10 mesi totali, più un mese aggiuntivo se il padre usa almeno 3 mesi consecutivi di congedo. Il congedo, fruibile entro gli 8 anni del bambino è retribuito, solo entro il terzo anno, per il 30% dello stipendio (oltre il terzo anno solo per redditi particolarmente bassi). Cfr. L-53/2000 <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/00053l.htm>

⁶⁴ In Svezia dei 13 mesi di congedo parentale retribuito al 100% , due sono riservati, esclusivamente, ai padri.

⁶⁵ Cfr. Eurobarometer Survet 59.1 <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=4812>

Cosa favorisce quindi la cura paterna? E' possibile identificare delle caratteristiche (età, titolo di studio, tipo di occupazione) che incoraggiano la condivisione nella cura familiare?

Livelli, caratteristiche e geografia della condivisione

Gli studi condotti in diversi paesi hanno evidenziato che il tempo trascorso dai padri con i figli è concretamente cresciuto in questi ultimi anni (Fisher e al. 1999; Bianchi 2000; Halberg e Klevenmarken 2001; Knijn e Selten 2002; Istat 2006a). E' stato inoltre documentato che la propensione alla cura aumenta se anche la partner lavora, e in particolare se guadagna di più (Bettio e Verschlagina 2010), se il padre ha un titolo di studio medio alto (Smith 2004; Istat 2006a), un impiego da dipendente nel settore pubblico o in una grande impresa (Smith 2004; Istat 2006a), se è giovane (Istat 2006a) e se i figli hanno meno di tre anni (Coltrane 1996; Istat 2006a). Infine è stato sottolineato che la condivisione paterna può essere favorita dalla presenza di un clima culturale favorevole e da strumenti legislativi ad hoc, come il congedo di paternità, o parentale, retribuito (Del Boca e Pasqua 2010; Rosina 2009).

I *men's studies* hanno cominciato a diffondersi, soprattutto nel mondo anglosassone, tra la metà degli anni Sessanta e la metà degli anni Settanta (Zajczyk e Ruspini 2008). A partire dagli anni Ottanta l'interesse crescente per i cambiamenti della figura paterna ha contagiato anche il nostro Paese e si è spostato, dagli studi di natura psicologica e pedagogica dove era stato in precedenza relegato, anche nell'ambito sociologico⁶⁶ (Zajczyk e Ruspini 2008; Istat 2006a).

Tuttavia, l'informazione statistica sul ruolo maschile, sulle scelte di fecondità degli uomini e sui comportamenti familiari, è piuttosto carente in Italia (Istat 2006a).

In questo studio l'analisi è stata condotta utilizzando i dati provenienti dall'Indagine Isfol sui fattori determinanti l'inattività

⁶⁶ Cfr. con Scabini E., Donati P. (eds.), *Studi sulla paternità*, Fascicolo monografico di Studi Interdisciplinari sulla famiglia n. 4, 1985; Bimbi F., Castellano G. (eds.), *Madri e padri: transizioni dal patriarcato e cultura dei servizi*, Franco Angeli, Milano, 1990; Ventimiglia C., *Paternità in controllo. Padri raccontati che si raccontano*, Franco Angeli, Milano, 1996; Cavarero A., *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano, 1997; Di Giulio P., Carrozza S., *Il nuovo ruolo del padre*, in *Genere e Demografia*, a cura di Pinnelli A., Racioppi F., Rettaroli R., Il Mulino, Bologna, 2003; Bellassai S., *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma, 2004; Dell'Agnese E., Ruspini E., *Mascolinità all'italiana*, Utet, Torino, 2007; Tanturri M. L., Mencarini L., *Fathers' involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist?*, Working paper, ChID, n. 22/2009, 2009.

femminile in Italia⁶⁷, con l'intento di verificare l'ipotesi più diffusa e accreditata in letteratura, ovvero che il modello delle *dual-earner families* incoraggi la condivisione della cura tra i partner (Smith 2004; Bruzzese e Romano 2006).

Il campione dell'indagine Isfol si componeva di 6.000 donne di età compresa tra i 25 e i 45 anni, di cui 4.000 inattive e 2.000 attive. Sono state volutamente escluse dall'indagine sia le donne molto giovani, che spesso non possono essere effettivamente collocate nell'area delle attive/inattive poiché, verosimilmente, ancora in fase di formazione, oppure attive, ma con una condizione professionale non ben definita; sia le donne con più di 45 anni che non sono più in età di compiere una "scelta" ovvero la cui condizione è da ritenersi ormai consolidata (Centra e Gualtieri 2011). L'obiettivo dell'indagine era di analizzare le caratteristiche che determinano l'inattività femminile, tenendo conto sia dei fattori di carattere esogeno, di natura prevalentemente economica, che endogeno, legati al tessuto sociale e ai modelli culturali dominanti nel nostro Paese (Isfol 2011b). I dati raccolti da questa indagine sono quindi particolarmente interessanti poiché, oltre a offrire le classiche indicazioni sul profilo occupazionale delle donne occupate ed ex-occupate, consentono di ricostruire il profilo della famiglia attuale e di origine delle intervistate; il tessuto socio-culturale del territorio di residenza; le caratteristiche e le opinioni del coniuge/convivente (Isfol 2011b); tutte Informazioni particolarmente utili nello studio della condivisione del lavoro di cura familiare.

Dal file dati originario è stato estratto un sottocampione composto dalle donne coniugate o conviventi con figli (4.289 unità)⁶⁸.

Sempre più spesso, nelle ricerche sulla paternità alle riflessioni sul ruolo paterno si accompagna l'aggettivo "responsabile" riferito alla condivisione con la madre delle cure fisiche e educative riservate ai figli (Lizzi 2006). La traduzione operativa del concetto di "paternità responsabile" è stata realizzata in letteratura misurando l'impegno paterno, ossia le attività di cura e gioco, e l'accessibilità paterna ovvero la presenza del padre anche senza l'impegno in alcuna specifica attività con il bambino (Lizzi 2006).

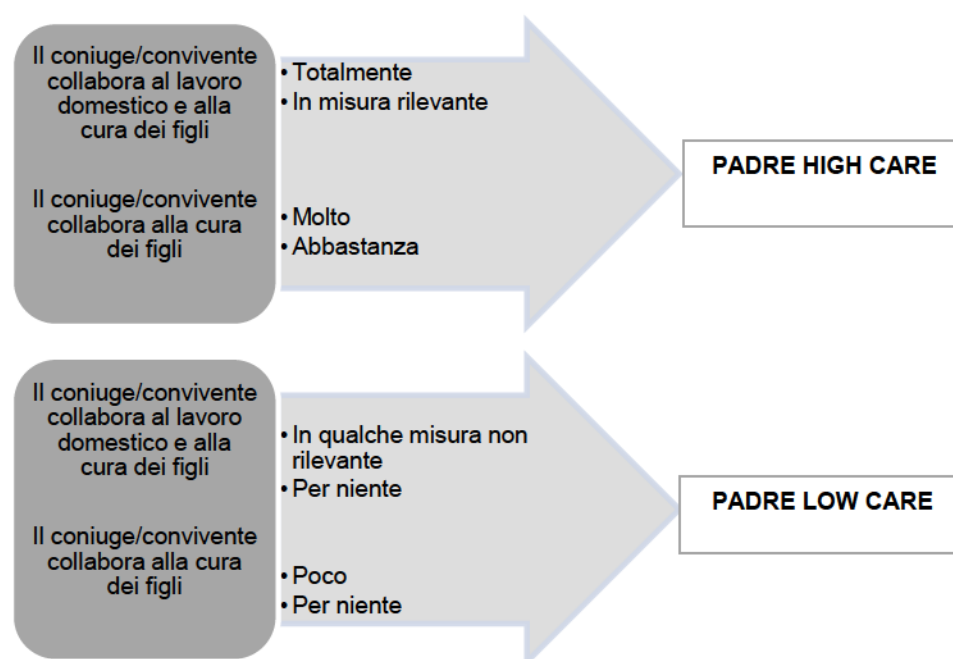
⁶⁷ Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007. Cfr. con ISFOL, Pistagni R. (a cura di), *Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, Rubettino, Soveria Mannelli, 2011, (I libri del Fondo Sociale Europeo).

⁶⁸ Tutte le analisi che seguono sono state realizzate utilizzando il peso ottenuto dalla procedura di calibrazione e riconducono quindi il campione all'intera popolazione di riferimento.

Il lessico cui si è fatto ricorso per definire la figura paterna varia da un lavoro all'altro. Si parla spesso di “nuovi padri”, di “padri attivi”, oppure si ricorre a definizioni *ad hoc* come “padre assente e inaccettabile” (Risè 2003) “padri tradizionali”, “padri in trasformazione”, “padri in post-trasformazione” (Zajczyk e Ruspini 2008).

In questo studio i padri, in base alle dichiarazioni fornite dal partner, sono stati distinti in *padri high care* e *padri low care*. In particolare, questa distinzione è stata effettuata utilizzando le risposte congiunte fornite dalle intervistate a due quesiti⁶⁹ riguardanti il livello di collaborazione offerto dal coniuge/convivente nel lavoro familiare. *Padri high care* sono coloro che collaborano in misura rilevante sia al lavoro domestico, sia alla cura dei figli; gli altri, contribuendo poco o nulla a queste attività, sono stati definiti *padri low care* (Fig.4.1).

Fig.4.1 Definizione di padre *high care* e *low care* in base alle dichiarazioni fornite dalla propria partner



Fonte: nostra elaborazione su Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

⁶⁹ Nello specifico i quesiti sono:

“In che misura il suo coniuge/convivente collabora al lavoro domestico e di cura dei figli?”, Totalmente: si occupa lui di tutto; In misura rilevante: il carico domestico viene diviso equamente; In qualche misura non particolarmente rilevante; Per niente: mi occupo io di tutto; Non risponde.

“In che misura –Molto, Abbastanza, Poco, Per niente, Nr - il suo coniuge/convivente collabora alle seguenti attività?”,

Cura dei figli; Fare la spesa; Cucinare; Pulire; Gestione amministrativa-finanziaria corrente; Gestione più complessa di affari e rapporti

La maggior parte delle donne intervistate, il 54,6% ha come partner un *padre low care*. La quota restante, i *padri high care*, sono il 45,4%.

Dalle risposte ai quesiti attraverso i quali è stata creata la classificazione *padri high o low care*, è possibile rilevare, come evidenziato anche da altre indagini (Istat 2006a), che nonostante i partner delle donne occupate o in cerca di occupazione siano quelli che collaborano di più alla gestione degli impegni familiari, il livello di condivisione maschile non varia tanto in funzione della condizione occupazionale della donna, quanto piuttosto al tipo di attività da svolgere (Tab. 4.1). Alcune attività, come cucinare e pulire, sono considerate ancora di competenza femminile, a differenza ad esempio delle attività di cura dei figli nelle quali, i partner delle intervistate, sembrano molto coinvolti. Altre attività invece, come quelle legate alla gestione amministrativa e finanziaria, sembrano caratterizzarsi come compiti di tradizionale competenza maschile (Istat 2006a; Zajczyk e Ruspini 2008).

Tab. 4.1 Donne 25-45 anni coniugate/conviventi per livello di collaborazione del partner e per attuale condizione lavorativa della donna (%)

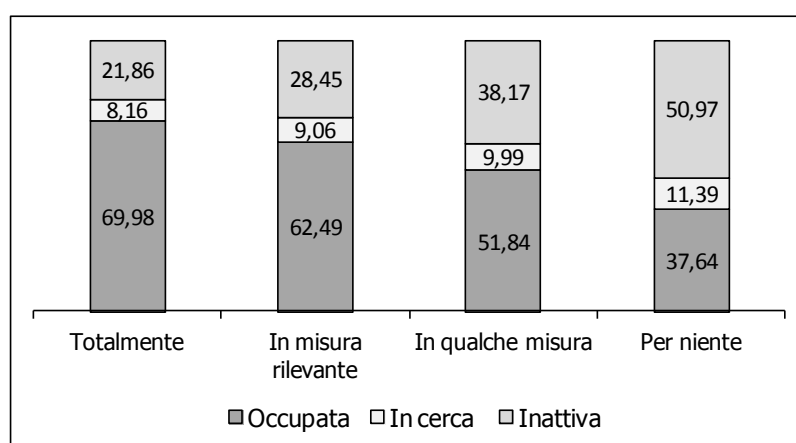
Attuale condizione lavorativa prevalente												
Collaborazione partner nella gestione impegni familiari	Occupate			Ex lavoratrici						Totale		
				In cerca occupazione			Inattive					
	Molto/Ab bastanza	Poco/Per nulla	NR	Molto/Ab bastanza	Poco/Per nulla	NR	Molto/Ab bastanza	Poco/Per nulla	NR	Molto/Ab bastanz	Poco/Per nulla	NR
	Cura figli	88,0	11,1	0,9	88,1	11,0	0,9	79,3	20,0	0,4	81,2	18,3
Fare la spesa	68,3	30,9	0,8	73,2	26,8	0,0	55,9	43,9	0,2	60,8	39,0	0,2
Cucinare	42,1	57,1	0,7	41,6	58,4	0,0	22,6	77,2	0,2	28,0	71,9	0,1
Pulire	37,5	61,7	0,7	42,7	57,2	0,1	19,6	80,2	0,1	26,2	73,6	0,2
Gestione amministrativo- finanziaria	74,0	25,3	0,7	78,4	21,6	0,0	72,4	27,3	0,2	74,1	25,7	0,2
Gestione di affari e rapporti	77,4	19,6	3,0	80,5	17,5	2,0	77,9	21,2	0,9	78,6	20,1	1,2

Fonte: nostra elaborazione su Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

Confrontando i dati delle indagini sull'uso del tempo condotte a distanza di 20 anni, l'Istat ha documentato che, sebbene il tempo che i padri dedicano al lavoro familiare sia complessivamente aumentato, le loro preferenze sono comunque generalmente rivolte verso le attività non routinarie e di cura dei figli. Le attività più ripetitive, come il cucinare o pulire la casa sono invece di solito più sgradite agli uomini (Istat 2010; Istat 2007). Inoltre, dall'analisi delle specifiche attività di cura dei figli, emerge che i padri danno maggiore importanza alla dimensione relazionale che a quella della cura fisica (Bruzze e Romano 2006).

Tuttavia, analizzando la tabella 4.1 è possibile osservare che i partner delle donne inattive sono meno collaborativi anche nella cura dei figli. Questo aspetto, risulta peraltro anche dalla figura 4.2, in cui è possibile evidenziare, da un lato, che quasi il 70% di donne occupate dichiarano di avere un partner che si occupa totalmente del lavoro domestico e della cura dei figli; dall'altro, che circa il 51% di donne inattive dichiara che il proprio partner non collabora affatto in queste attività.

Fig. 4.2 Donne 25-45 anni coniugate/conviventi per livello di collaborazione del partner e per attuale condizione lavorativa della donna (%)

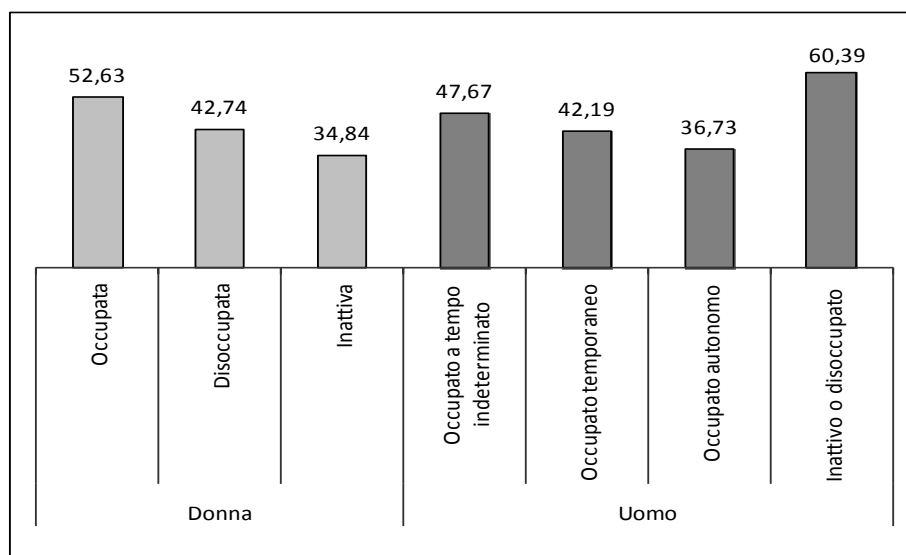


Fonte: Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

Se osserviamo la popolazione di donne e di uomini per la tipologia di partner, *padre high care* o *padre low care*, tra quelle che dichiarano di avere un partner collaborativo (*padre high care*), più del 50 % sono occupate. Per quanto concerne invece la condizione lavorativa dell'uomo, la maggiore percentuale di *padri high care* è riscontrabile tra gli inattivi e i

disoccupati (60%), seguono gli occupati a tempo determinato (47%), mentre i meno disponibili sono gli autonomi (Fig. 4.3).

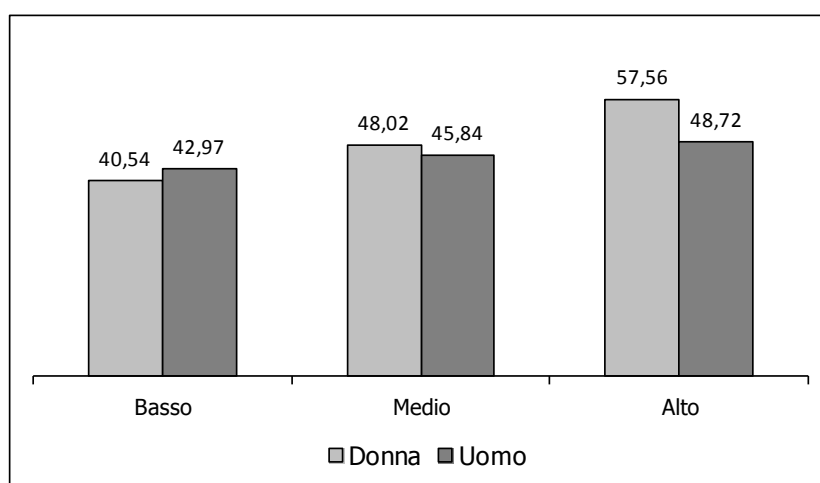
Fig. 4.3 Donne 25-45 anni coniugate/conviventi per partner "padre high care", per attuale condizione lavorativa della donna e dell'uomo (%)



Fonte: nostra elaborazione su Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

La maggior parte delle donne con un partner *padre high care* ha un titolo di studio universitario, mentre per gli uomini questo aspetto non sembra rilevante (Fig.4.4).

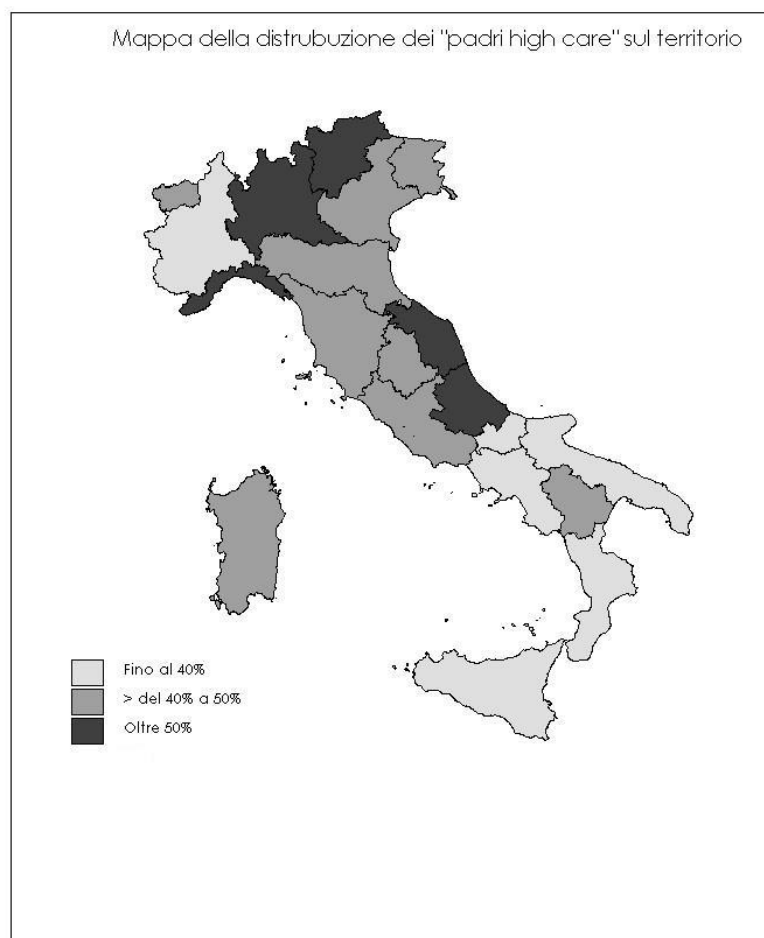
Fig. 4.4 Donne 25-45 anni coniugate/conviventi per partner "padre high care", per titolo di studio della donna e dell'uomo (%)



Fonte: Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

Un ultimo aspetto da evidenziare nello studio del fenomeno della paternità è la componente geografica. Considerando la distribuzione sul territorio italiano dei *padri high care*, è infatti possibile osservare che la maggior parte si trova nelle Regioni del Nord e del Centro (Fig.4.5).

Fig. 4.5 Donne 25-45 anni coniugate/conviventi con figli, per partner “padre high care” per Regione (%)



Fonte: nostra elaborazione su Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

La probabilità di avere un partner collaborativo

Sulla scorta di questi risultati e tenendo conto delle principali ipotesi ed evidenze presenti in letteratura è stato costruito un modello logistico per studiare la probabilità, tenute presenti alcune caratteristiche dei padri e delle madri (ad es. titolo

studio, tipo lavoro, numero ed età dei figli, etc.), che il proprio partner sia un padre collaborativo, partecipativo.

La popolazione oggetto di studio, ossia le donne in coppia con figli, è stata analizzata secondo caratteristiche individuali, familiari, territoriali e valoriali, evidenziando come il variare di alcune di queste (ad esempio il titolo di studio, la condizione occupazionale, l'area geografica di appartenenza, etc.) impatti sulla probabilità che il partner contribuisca attivamente al *ménage* familiare e possa quindi essere definito *padre high care*. A tal fine si è deciso di ricorrere ad un modello di regressione logistica⁷⁰. Nello specifico, il ricorso a tale esercizio, consente di analizzare la probabilità che le intervistate abbiano un partner che collabori (o meno) nel lavoro domestico e nella cura dei figli, controllando alcune caratteristiche di contesto, della donna e della sua famiglia.

La variabile dipendente oggetto di studio è la variabile *padre high care*, come definita nel paragrafo precedente.

Le variabili che si è deciso di adottare come esogene⁷¹ sono:

- Condizione lavorativa della madre (occupata, disoccupata, inattiva)
- Condizione lavorativa e tipo di occupazione del padre (occupato a tempo determinato, occupato indeterminato, occupato autonomo, disoccupato)
- Titolo di studio della madre (basso: fino alla licenza media, medio: qualifica professionale o diploma, alto: titolo universitario)
- Titolo di studio del padre (basso: fino alla licenza media, medio: qualifica professionale o diploma, alto: titolo universitario)
- Numero di figli con meno 3 anni

⁷⁰ Il modello logistico, nella sua formulazione lineare, ha la forma:

$$\text{logit}(p) = \log(p/(1-p)) = \alpha + \mathbf{B}'\mathbf{X}$$

Esso modella la probabilità p che la variabile dipendente Y assuma, ad esempio, il valore 1, in presenza di un dato vettore \mathbf{X} di variabili esplicative. Otterremo, come per il modello lineare classico, una stima per l'intercetta α e per il vettore dei parametri \mathbf{B} .

⁷¹ Non è stata utilizzata come variabile esogena l'età, di solito sempre presente nello studio della paternità, essendo l'analisi riferita ad campione che comprende solo le persone di 25-45 anni.

- Numero di figli con 3 anni o più
- Numero di percettori reddito da lavoro o da pensione, presenti in famiglia, esclusa la madre
- Area geografica di residenza (Nord, Centro, Mezzogiorno)
- Nella gestione del lavoro domestico e di cura si avvale di qualche aiuto (sì, no)
- Le donne con cui era in contatto da piccola lavoravano (sì, no)
- Il suo coniuge o convivente ritiene che sia normale che una donna lavori (sì, no)

Il modello (Tab. 4.2) mostra, innanzitutto, che la probabilità di avere come partner un *padre high care* è più alta se la donna è occupata. Un'organizzazione meno asimmetrica dei ruoli nella quotidianità, come documentato anche da altre analisi, è più probabile in coppie in cui entrambi i partner lavorano (Rivellini e Di Giulio, 2006). Anche la condizione lavorativa e il tipo di occupazione dell'uomo incidono sulla condivisione. Influiscono positivamente nel caso in cui l'uomo sia disoccupato o inattivo, il che è comprensibile poiché verosimilmente avrà più tempo a disposizione. Incidono, invece, negativamente nel caso in cui l'uomo sia occupato come lavoratore autonomo. In questa circostanza è quindi più probabile per la donna avere come partner un *padre low care*. Ciò conferma quanto emerso in numerosi studi che evidenziano che il tipo di lavoro svolto incide sulla partecipazione dei padri al lavoro familiare e, in particolare, che essere lavoratori autonomi riduce la probabilità di dedicare tempo alle attività di cura familiare (Bruzze e Romano 2006).

L'elevato titolo di studio della donna aumenta la propensione all'aiuto da parte dei partner. Il livello d'istruzione maschile, a differenza di quanto evidenziato in altre analisi (Smith 2004; Bruzze e Romano 2006), non è invece risultato significativo in questo studio.

Interessante osservare l'effetto di due condizioni che riguardano la famiglia, ovvero, il numero di figli e la presenza, in casa, di altri percettori di reddito esclusa l'intervistata. All'aumentare del numero di figli con meno di tre anni aumenta, infatti, la probabilità di condivisione della cura. Al contrario, vivere in una famiglia in cui ci sono più percettori di reddito, da pensione o da lavoro, a esclusione della donna, fa diminuire la probabilità di avere un partner *high care*, poiché

(considerata l'età delle intervistate) tale fonte di reddito è presumibilmente riconducibile ai nonni, la principale fonte di aiuto familiare in Italia (Istat 2006b).

Anche il contesto territoriale in cui si vive influenza il livello di coinvolgimento dei padri nel lavoro domestico e nella cura dei figli. Il modello mostra, infatti, che vivere al Nord aumenta la probabilità di avere un coniuge che collabori significativamente al lavoro familiare ovvero un partner *padre high care*. Il modello conferma quindi quanto rilevato anche da altri studi (Bruzzeze e Romano 2006), ossia che nelle famiglie del Nord, a differenza del resto d'Italia, vi è una divisione dei ruoli di genere più simmetrica e meno tradizionale.

Un ultimo aspetto importante riguarda le variabili utilizzate per rappresentare gli aspetti valoriali, culturali dei partner. Il ricorso a queste variabili rappresenta, infatti, l'aspetto di questo studio. Le intervistate che da piccole erano in contatto con donne che lavoravano, hanno più probabilità di avere un partner *high care*. Il fatto, invece, che il coniuge ritenga normale che la donna lavori non condiziona, stante il modello, la condivisione di cura familiare.

In sintesi, la probabilità per le donne considerate in questo studio di avere come partner un padre *high care* è alta, se la donna è occupata, se il suo titolo di studio è di tipo universitario, se da piccola era in contatto con donne che lavoravano, all'aumentare del numero di figli con meno di tre anni e, infine, se risiede nell'area geografica del Nord.

Complessivamente, l'aspetto più interessante, è che la propensione alla cura è influenzata più dalle caratteristiche della donna che da quelle dell'uomo. Diversi studi hanno evidenziato, di fatto, che è sempre la donna, con le sue richieste d'aiuto, a innescare la "partecipazione" maschile nella cura familiare (Smith 2004; Bruzzeze e Romano 2006), per necessità (perché lavora), perché è cresciuta con un modello genitoriale egualitario (con i dati a disposizione, in questo lavoro è stato possibile documentare questo aspetto), o perché in grado di negoziare con il partner.

Tab. 4.2 Modello logistico⁷² sulla probabilità che il partner collabori (*padre high care*) nel lavoro domestico e di cura dei figli. Donne di 25-45 anni in coppia con figli

Parameter	Odds Ratio Estimates	Estimate	Standard Error	Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercetta		-0,17	0,21	0,62	0,4298
Condizione occupazione donna (base=Inattiva)					
Disoccupata	1,11	0,1043	0,121	0,7435	0,3885
Occupata	1,88	0,6329 ***	0,0792	63,9135	<.0001
Condizione e posizione uomo (base= Occupato temporaneo)					
Occupato permanente	1,22	0,20	0,11	3,23	0,0722
Autonomo	0,71	-0,35 **	0,12	7,97	0,0048
Disoccupato e inattivo	1,65	0,50 **	0,18	8,14	0,0043
Titolo di studio della donna (base=Titolo basso)					
Medio	1,04	0,04	0,07	0,29	0,5897
Alto	1,40	0,34 *	0,14	6,19	0,0129
Titolo di studio dell'uomo (base=Titolo basso)					
Medio	1,06	0,05	0,08	0,53	0,465
Alto	1,08	0,08	0,11	0,50	0,4807
Numero di figli con meno di tre anni	1,36	0,31 ***	0,09	12,05	0,0005
Numero di figli con tre anni in più	1,00	0,00	0,05	0,00	0,9491
Numero di percettori di reddito (esclusa la donna)	0,72	-0,34 ***	0,08	19,20	<.0001
Area geografica di residenza (base=Mezzogiorno)					
Nord	1,23	0,20 **	0,08	6,72	0,0095
Centro	1,00	0,00	0,10	0,00	0,9674
Nella gestione del lavoro domestico la famiglia si avvale di aiuti	1,16	0,14	0,09	2,64	0,1045
Le donne con cui la donna era in contatto da piccola lavoravano	1,29	0,26 ***	0,07	14,90	0,0001
Il coniuge o convivente ritiene che sia normale che una donna lavori	1,20	0,18	0,12	2,32	0,1279

*** p<0.001; ** 0.001<=p<0.01; *0.01<=p<=0.05

Fonte: nostre elaborazioni su su dati Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

⁷² Nel modello logistico il campione è stato pesato con pesi normalizzati (ossia pesi che correggono le distorsioni campionarie ma non espandono il campione alla popolazione). Il peso normalizzato è quindi ottenuto moltiplicando il peso di calibrazione per il rapporto tra la numerosità campionaria e la numerosità della popolazione di interesse (n/N)

Statistiche sulla bontà del modello

Association of Predicted Probabilities and Observed

Percent Concordant	60.7	Somers' D	0.222
Percent Discordant	38.5	Gamma	0.224
Percent Tied	0.8	Tau-a	0.108
Pairs	4455618	c	0.611

Model Fit Statistics

Criterion	Intercept Only	Intercept and Covariates
AIC	5912,007	5643,886
SC	5918,371	5758,435
-2 Log L	5910.007	5607.886

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0

Test	Chi-Square	DF	Pr > ChiSq
Likelihood Ratio	302.1212	17	<.0001
Score	293.2320	17	<.0001
Wald	275.6502	17	<.0001

Fonte: Elaborazioni su dati Isfol, Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile, 2007

Conclusioni

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione nei confronti della paternità e si è diffusa la consapevolezza che la figura paterna svolge un ruolo importante nella crescita dei figli.

Alcuni studi hanno evidenziato che l'investimento emotivo dei padri e il coinvolgimento nella cura dei figli si legano allo sviluppo cognitivo e alle competenze relazionali dei figli e, in generale, al benessere reciproco (Cabrera et al. 2000). E' stato mostrato, in diverse analisi, che il cambiamento degli atteggiamenti maschili sarebbe già in corso, anche se spesso i comportamenti rimangono ancorati a un modello tradizionale di organizzazione familiare (Lizzi 2006; Tobío 2001; Zanatta 1999). E' stato inoltre evidenziato che in Italia, alla crescente partecipazione femminile al lavoro retribuito non si è accompagnata una crescente partecipazione maschile al lavoro familiare; al contrario, in alcuni casi si è creata una vera e propria frattura tra l'emergere di modelli di equità di genere nelle istituzioni e nella società e la permanenza di modelli asimmetrici nella famiglia (Tanturri 2006).

Indubbiamente, l'analisi della partecipazione dei padri alla cura dei figli e al lavoro domestico non può prescindere dal livello e dal tipo d'impegno professionale in cui gli uomini sono

coinvolti. Tuttavia, il loro grado di coinvolgimento può variare significativamente anche in relazione alla condizione lavorativa della partner (Rivellini e Di Giulio 2006).

Questo studio ha mostrato che il livello di condivisione dei padri nella cura familiare è influenzato soprattutto dalle caratteristiche delle donne e in particolare dalla loro condizione lavorativa, dai modelli femminili di riferimento e dal tessuto socio-culturale del territorio di residenza.

Questo esito può fornire alcuni spunti di riflessione in termini di policy. In primo luogo, sul senso e sulle opportunità che gli strumenti legislativi, come il congedo di paternità obbligatorio, possano concretamente offrire alle famiglie. Un congedo obbligatorio può essere un segnale, oltre che uno strumento, per abbattere quella cultura della disuguaglianza che concepisce ancora, in molte aree del nostro Paese, una divisione dei ruoli di genere asimmetrica e tradizionale. Inoltre può offrire un'occasione, soprattutto nel nostro Paese, per affrontare il delicato tema della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, poiché l'aumento dei (bassi) livelli di attività femminile può diventare un obiettivo attraverso il quale si potrebbe perseguire anche l'aumento dei livelli di condivisione familiare da parte dei padri.

4.3 Le narrazioni dei padri high care

Narraciones de los *father high care*

“Vado a visitare una coppia di amici nel reparto maternità di una clinica: lei è a letto, in camicia da notte, con il bambino accanto. Lui è completamente vestito come tutti noi visitatori: non può sdraiarsi sul letto, togliere la camicia, avere un contatto diretto con quel piccolo corpo nato dalla donna con cui ha una relazione d'amore. Potrà farlo forse in seguito, quando saranno a casa. È accanto al letto e lei gli porge il bambino e con questo lo indica come padre, lo riconosce. Osservandolo, sono portato a vedere nella sua gioia un sottile disagio, un senso di accessorietà mai del tutto eliminabile.”

(Ciccone 2009, p.128)

“Nelle culture prescientifiche il livello di conoscenza, o meglio di rappresentazione, del processo riproduttivo era tale da non comprendere il concetto di fecondazione e neppure il rapporto di causa-effetto tra atto sessuale e gravidanza (...) tali culture si rappresentano il fenomeno procreativo in modo tale che non risulta esservi legame biologico, cioè consanguineità, per parte di padre (...) vogliamo richiamare l'attenzione su una realtà in cui la non conoscenza di quegli stessi dati rendeva gli individui di sesso maschile culturalmente tagliati fuori dalla discendenza biologica (...) tale riflessione ci porterà ad affrontare alle radici il problema del rapporto tra realtà biologica e realtà sociale, tra dato genetico naturale, conoscenza e sua manipolazione culturale, investendo i termini più profondi del rapporto natura-cultura”.

(Lo Russo 1995, p.11-13)

“Dare voce alla paternità”, socialmente e culturalmente costruita e definita è l'obiettivo di questo paragrafo che, come evidenziato nella premessa metodologica, parte dai risultati di uno studio realizzato nel corso del 2011⁷³ e presentato nel paragrafo precedente. Lo studio, in questione, è stato pubblicato nel 2012, discusso in differenti ambienti accademici⁷⁴, in un rivista on-line di approfondimento di

⁷³I risultati di questo primo studio sono stati pubblicati in due riviste. Cfr. Canal T., *Paternità e cura familiare*, Osservatorio Isfol, II, N.1, 2012, pp. 95-111 <http://goo.gl/AQwQsa>; Canal T., 2012, *L'era del pater sapiens*, Newton, N. 27, luglio 2012, Ri.Do Servizi Editoriali, Milano, 2012, pp.14-27.

⁷⁴ Cfr. Convegno AIS- Associazione Italiana di Sociologia- “Il genere nella contemporaneità: tra sfide e risorse”, Napoli 24-25 settembre 2015, Sessione: Genere e relazioni famiglia lavoro, presentazione del contributo

questioni economiche e sociali (analizzate in una prospettiva di genere⁷⁵) ed ha suscitato l'attenzione anche nella stampa nazionale italiana⁷⁶. Riguardo a quest'ultimo aspetto può essere interessante, (ai fini dell'analisi che si svolgerà nelle prossime pagine) riportare alcuni dei commenti on line all'articolo, scritti da alcuni lettori. L'articolo di "La Repubblica"⁷⁷ si intitolava "Papà perfetti, rivoluzione silenziosa così si trasforma la famiglia italiana". Riportava i risultati dello studio sui padri high care, di altri contributi accademici sullo stesso tema ed era accompagnato da brevi testimonianze di padri che raccontavano la loro esperienza. I commenti, principalmente maschili (22 su 34), sono interessanti da un lato, perché offrono un'autodichiarazione di paternità *high care*, dall'altro perché anticipano alcuni temi emersi anche dalle interviste in profondità.

La paternità *high care*:

"sono io, il padre perfetto. ho 44 anni e ho due figlie di 8 e 6 anni. Non cambio piu' i pannolini ma ne ho cambiati migliaia, pero' continuo ad accompagnarle a scuola, a cucinare per loro a fare i bide' e i bagnetti. Inoltre faccio la spesa, racconto loro la favola prima di addormentarle etc. etc. etc. nonostante tutto continuo a lavorare"

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

"possono confermare, da sempre ho vissuto queste situazioni".

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

Canal T., 2015, *Genere e work life balance*; XVIII ISA World Congress of Sociology "Facing an unequal world: challenges for global sociology", 13-19 luglio 2014, Jokohama, Giappone, Canal T., 2014, "A New Generation of Fathers: An Analysis on the Representation of Masculinity and Fatherhood", Terzo Encuentro Internacional de Investigación en Estudios de Género", Acapulco, Guerrero, México, 6- 8 June 2013, Canal T (con Francesca Bergamante e Valentina Gualtieri), "Masculinity and Fatherhood: a study on paternal participation in childcare".

⁷⁵ Cfr. <http://www.ingenere.it/articoli/dietro-un-bravo-pap-c-una-grande-donna>

⁷⁶ Cfr. Pubblicato su La Repubblica, De Luca M.N., *Professione Padre*, in R2 L'INCHIESTA, La Repubblica del 16 febbraio 2012, pp.34-35 e in versione short on line, De Luca M.N., "Papà perfetti, rivoluzione silenziosa così si trasforma la famiglia italiana", cfr. http://www.repubblica.it/cronaca/2012/02/16/news/pap_perfetti-29968225/

⁷⁷ "La Repubblica" è una delle principali testate giornalistiche italiane, esce sia in formato cartaceo che elettronico. Cfr. http://www.esteri.it/mae/it/sala_stampa/edicola/princip_testate_italiane.html

“da noi è esattamente così.... Siamo perfettamente intercambiabili ed entrambi siamo bravissimi a fare tutto. Mi ritengo molto fortunata”.

Donna, su <http://www.repubblica.it/>

Sono quindi anche le donne a testimoniare la condivisione maschile. E ancora:

“per me un papà che mi lavava, mi faceva la pappa e veniva a prendermi all'asilo e poi a scuola era normale ed era un grande papà!!! nella mia famiglia questi ruoli sono una normalità ed ora anche mio figlio fa la stessa cosa senza per questo sentirsi un rivoluzionario”.

Donna, su <http://www.repubblica.it/>

In questo caso, una donna richiama tre generazioni di modelli paterni ad alta cura (il padre, il partner, il figlio). Al riguardo, molti sono stati i commenti, spesso polemici, di uomini ultra 50enni che hanno voluto sottolineare come, la condivisione della cura sia un tema noto e già sperimentato dalle generazioni passate:

“io ho 52 anni, tre figli, ed ho sempre cucinato, accudito, addormentato, accompagnato a scuola: intorno a me decine di padri facevano e fanno lo stesso...”

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“di anni ne ho 50 ed ho sempre cambiato pannolini, messo a letto, accompagnato a scuola i miei figli (18 ed 11 anni)...”

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“la "simmetria" l'abbiamo felicemente sperimentata dal 1991 ad oggi; e di questo sono felice ed ampiamente ripagato dai miei due figli!”

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“noi cinquantenni questo l’abbiamo fatto un quarto di secolo fa”.

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“insieme ad altri padri più o meno coetanei (ho 58 anni) che hanno scritto i propri commenti, ho avuto la gioia (ma anche l’impegno) di occuparmi “high care” di mia figlia oggi 22enne sin dai suoi primi... minuti di vita”.

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

Alcuni uomini, invece, hanno commentato l’articolo richiamando l’attenzione sul fatto che la genitorialità rimanga ancora una questione privata, poco sostenuta dalla società o addirittura ostacolata e non compresa nell’ambiente lavorativo.

“forse con il tempo, parlandone, prendendo atto delle esigenze della famiglia, perno di una società, la legge aiuterà ulteriormente, trovando le risorse in quella finanza speculativa per finanziare se stessi, la famiglia”.

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“la sussidiarietà tra padre e madre diventerà necessariamente una sana abitudine per mitigare i cambiamenti di croniche abitudini destabilizzate dalla realtà sociale del nuovo millennio”.

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

“ho avuto enormi problemi, in un contesto anacronisticamente “operaio” a pretendere e ottenere diritti normalmente concessi alle donne “impiegate”. E’ stato il momento più umiliante della mia “carriera”. Dover giustificare certe pretese per il solo fatto di essere uomo mi ha posto davanti ad una amara, nota, verità: il mondo del lavoro è tanto maschilista quanto assurdamente misogino, soprattutto in certi ambienti. Sono orgogliosamente un padre high-care”.

Uomo, su <http://www.repubblica.it/>

Infine degni di nota i commenti femminili di donne che non sono sostenute dal partner e che sottolineano che gli uomini che forniscono aiuto sono una minoranza:

“scuola, dopo-scuola, giochi, compiti, feste di compleanno, giardinetti, sport, alimentazione, educazione, pulizia personale, pulizia della casa e dei giochi, cura delle malattie, notti in bianco.... Io non ho mai visto più di un 10 % di padri impegnati in queste situazioni. E sono stata di manica larga!”.

Donna, su <http://www.repubblica.it/>

“a me non sembra invece tanto ovvio, purtroppo. Mio marito (45 anni, professionista) porta i bambini a scuola (elementare) quando io esco troppo presto per farlo e li segue talvolta nelle attività sportive che ha voluto per loro, è mediamente presente alle riunioni scolastiche e alle recite. Li prende il pomeriggio se io non ci riesco (sono prof liceo pendolare, 45 anche io). Stop. Non li mette a letto, non riesce a trovare in casa i loro vestiti, non fa la spesa non cucina non collabora alle faccende domestiche non fa nessuna commissione per casa/famiglia. Pensa di essere molto presente. Solo a me è capitato un uomo così?”.

Donna, su <http://www.repubblica.it/>

“ma che bella fiaba!.... I papà saranno il 10%, il resto sono mamme, occasionalmente le nonne (ancor meno i nonni...)”.

Donna, su <http://www.repubblica.it/>

Nel complesso la necessità, soprattutto da parte degli uomini, di dichiarare pubblicamente il loro ruolo paterno richiama inevitabilmente il valore simbolico della maternità. A quest'ultima, infatti, storicamente *“è stato attribuito un carattere fondativo e distintivo dell'identità femminile, facendo del materno un destino per le donne, una cifra della loro identità. (...) Molto meno analizzata è l'esperienza della nascita vissuta da parte dell'uomo. (...) Eppure credo che il rapporto degli uomini con la nascita sia altrettanto strutturante per l'identità maschile”* (Ciccone 2009, pag. 129).

Questo paragrafo raccoglie le narrazioni di 8 padri intervistati nel 2013 con l'obiettivo di esplorare alcuni temi individuati sia facendo riferimento a precedenti studi condotti sul tema (Murgia e Poggio 2011; Ciccone 2009; Zajczyk e Ruspini 2008; Alberdi 2007), sia a *insight*, intuizioni emerse durante l'analisi della letteratura sui *men's study* o suggeriti dallo studio condotto in Italia sui padri *high care* (vedi paragrafo precedente) e non approfonditi in altri lavori. Inoltre, l'idea di realizzare interviste in profondità rivolte direttamente ed esclusivamente ai padri è stata ispirata dal fatto che gli studi sulla fecondità e sui comportamenti legati alla cura dei figli utilizzano spesso variabili proxy attraverso interviste rivolte alle donne/madri⁷⁸. Lo strumento utilizzato è quello dell'intervista non strutturata in profondità (Fideli e Marradi 1996; Román Reyes 2009). Sono stati forniti, quindi, alcuni input per stimolare l'intervistato a parlare della propria esperienza di paternità lasciandolo libero di seguire il flusso dei suoi pensieri e d'introdurre temi da trattare poi, in fase di analisi del testo. L'unico vincolo posto durante l'intervista è stato di tipo "tematico" (Guidicini 1995). I temi presentati in apertura riguardavano:

- il modello paterno e materno della propria famiglia d'origine;
- la relazione con la/il⁷⁹ partner e la divisione dei ruoli e delle attività di cura nella coppia;
- gli aspetti positivi e piacevoli, nonché gli ostacoli e le difficoltà, dell'esperienza di paternità;
- la relazione con il/la figlio/a e le emozioni evocate;
- il senso di paternità e l'istinto paterno.

I temi sono stati proposti come questioni generali che ciascun intervistato ha affrontato liberamente, scegliendo quale aspetto approfondire, impiegando lessico, concetti e tempi di narrazione scelti dall'intervistato stesso. Le interviste realizzate con il supporto video, si sono svolte nelle case dei padri,

⁷⁸ "Nel quadro degli studi demografici di natalità e fecondità esiste una carenza evidente, almeno fino agli anni '80, di ricerche sul ruolo e sui comportamenti maschili. È, infatti, indiscutibile che il processo riproduttivo coinvolge necessariamente - se non proprio paritariamente - i due sessi; al contrario in demografia soltanto alcuni comportamenti legati al processo riproduttivo vengono studiati considerando entrambi i sessi" (...) "L'importanza degli uomini è stata lungamente trascurata non soltanto nel calcolo delle misure fondamentali di fecondità, ma anche, ad esempio, nello studio dei comportamenti contraccettivi, nel confronto fra fecondità effettiva e desiderata, e nella programmazione di interventi di family planning" Cfr. Istat, 2006, p.291.

⁷⁹ Fra i padri intervistati vi è una coppia omogenitoriale.

coinvolti fra la fine del 2012 e l'inizio del 2013. I padri sono stati, inoltre, ricontattati nel 2016 per avere informazioni sui mutamenti intercorsi, a distanza di tre anni, rispetto alla loro vita lavorativa e familiare. Le interviste sono state trascritte integralmente e sottoposte ad analisi narrativa (Riessman 1993) e del contenuto (Casetti e di Chio 1998; Landow 1998; Barthes 1988; Campelli 1983; Eco 1979), ponendo l'attenzione non solo su cosa veniva raccontato ma anche sul *come* e *perché*, adottando quindi la logica della "comprensione/valutazione/interpretazione" descritta nella premessa metodologica⁸⁰.

Gli intervistati, (8 padri: 7 in coppia -di cui uno in coppia con una persona dello stesso sesso- 1 padre separato), residenti principalmente a Roma⁸¹, sono stati identificati in base alle caratteristiche individuate dal modello logistico implementato per l'individuazione dei *padri high care*. Hanno dai 30 ai 40 anni circa, sono altamente istruiti, svolgono professioni differenti (4 impiegati – tre a tempo indeterminato e uno a tempo determinato; 3 liberi professionisti; 1 commerciante); hanno figli/e piccoli e partner occupate/i e altamente istruite/i. Fra i padri da sottolineare, infine, la presenza di una coppia omogenitoriale⁸².

Il primo aspetto da sottolineare è che i padri intervistati raccontano la loro paternità *high care* descrivendo un modello diverso rispetto a quello del proprio padre:

“papà faceva parecchio tardi insomma, quando eravamo piccolini insomma, la sera tornava tardi che era buio, però lo vedevamo, insomma, ci mancherebbe, poi i weekend andavamo sempre a casa fuori, a casa fuori quindi... frequentavamo anche mio padre insomma (ride), anche se durante la settimana lavorava di più (...) Ho pensato che sarò diverso da mio padre, nel senso appunto, lui non ha mai... cambiato un pannolino per 3 figli...”.

Uomo coniugato, 39 anni, 1 figlio, laureato, impiegato, partner laureata

“guarda, te l'hanno detto tutti penso, te lo sottolineo anch'io, la nostra generazione, la mia generazione, penso anche la tua...”

⁸⁰ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.1

⁸¹ Solo il padre separato vive e lavora fra un piccolo centro vicino Roma e la Germania, dove attualmente vive la sua ex moglie.

⁸² Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.4.

è stata forse la generazione con la maggiore disparità di lifestyle con nostri genitori ...”.

Uomo sposato, 43 anni, laureato, impiegato, 3 figli, partner laureata

“mio padre è un padre! (...) l'unica volta che abbiamo fatto una cosa insieme è stato quando lui ha allenato una squadra di pallone che io avevo organizzato. Quello è il periodo in cui abbiamo fatto un'attività diversa (...) non abbiamo mai giocato insieme il pomeriggio a casa. Non ho mai fatto i compiti con lui perché li facevo con mia madre al massimo, non c'è stato, diciamo, un rapporto strettissimo sotto questo aspetto, è stato un rapporto diverso, adesso non saprei nemmeno come definirlo...”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

“penso di essere diverso da mio padre perché sono molto più affettuoso, fisico... all'epoca penso anche non si usasse”.

Uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, 1 figlia, laureato, partner laureato

Alcuni invece riconducono la loro paternità al modello paterno:

“Mio padre era un uomo paziente, molto presente perché faceva un'attività in proprio a casa, era un sarto e quindi io e mio fratello siamo cresciuti fra pezzi di tessuto, imbastiture, costruzioni di vestiti (...) credo sia stato questo che ha favorito certi miei comportamenti con mia figlia naturali, perché io ho vissuto la stessa cosa, ero a casa con mio papà che si occupava di me perché la mia mamma era in ufficio dalle 7.30 del mattino fino alle 16.00 e poi tornava a casa e faceva la mamma”

Uomo separato, 38 anni, 1 figlia, laureato, libero professionista, ex partner laureata

“Mio padre era ingegnere...lui è sempre stato abbastanza presente nelle nostre vite, ti raccontavo... cioè una cosa che io ho apprezzato di quello che hanno fatto i miei genitori, mio padre in particolare è che lui non era sportivo, non ho praticato sport insieme a lui, però nonostante questo era come un

valore aggiunto, perché era sempre disposto, perché io sono il primo di 4 figli, ho 2 sorelle e un fratello, però erano sempre disposti a portarci a fare lo sport e aspettare lì, magari non si divertiva come un padre che ha la passione, lo sport che pratica il figlio, però siccome noi volevamo fare queste cose erano sempre diciamo... disposti ad aiutarci a fare queste cose qui (...) proprio una cosa non lo so, io penso che magari non sarò mai la persona più ricca del mondo, però posso dire... magari non ti posso dare tutto quello che serve in termini materiali, però cerco di dare più tempo così, il tempo te lo posso dedicare, magari le cose materiali se riusciamo, se ce lo possiamo permettere lo facciamo, se no, non lo facciamo..... e quindi cerco di dare un po' di tempo ed è anche una cosa che facevano i miei genitori.... mio padre e mia madre, mi ricordo quando stavamo a scuola, e giocavo nella squadra di calcio, di rugby ecc., loro erano sempre disponibili, quando abbiamo dovuto imparare a nuotare, erano sempre disponibili a portarci, a rimanere lì, non lo so è il condividere il tempo con il proprio figlio che mi piace”

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

All'interno della famiglia attuale i ruoli sono flessibili e intercambiabili soprattutto in base al tempo a disposizione:

“ci alterniamo abbastanza... e un po' per tutto quanto. Non ci sono dei ruoli, uno fa questo uno fa quest'altro cioè...”

Uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, 1 figlia, laureato, partner laureato

“Più o meno facciamo tutti tutto”

Uomo coniugato, 39 anni, 1 figlio, laureato, impiegato, partner laureata

“In questo periodo, perché io sono molto più a casa, c'è una divisione dei ruoli: la mattina io lavo il bimbo lo vesto ed è pronto per andare a scuola. Negli ultimi giorni lo accompagna lei, di solito lo accompagniamo anche insieme. Poi io lo vado a riprendere a scuola alle 16,00 o alle 16,30 dipende dai giorni perché il lunedì e il giovedì va in piscina, quindi lo accompagno in piscina mentre gli altri giorni stiamo a casa insieme e facciamo altro. La sera poi lei arriva, e normalmente io mi metto un po' più in disparte così lei sta più col bimbo, anche

perché io sono stato tutta la giornata e così faccio pure le mie cose. Poi giochiamo spesso tutti e tre insieme, ci divertiamo a inventarci sempre qualcosa, dipingere, fare dei collage... ieri sera abbiamo giocato al gioco dei misteri, stamane il bambino voleva ancora giocare, uno fa sparire qualcosa e l'altro la cerca in coppia col bimbo".

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

Possono inoltre essere continuamente rinegoziati e ridefiniti. Interessante, al riguardo, in particolare, il racconto di un padre che ha svolto un ruolo e un'attività di cura differente nei confronti del secondo figlio:

"lei lavora fuori Roma, lavora due o tre giorni la settimana e lei soffre molto questa vita pendolare (...) sta fuori due o tre giorni, quindi una, due notti a settimana, all'inizio andava fuori anche più tempo e quindi io sono rimasto con mio figlio (...) nei primi tre anni di vita del nostro primo figlio, lei ha sofferto tantissimo perché era fuori casa.... diciamo io ero il punto di riferimento e questo si vedeva anche in diverse situazioni, per esempio quando lui si svegliava la notte e piangeva, avevamo dei momenti anche fra di noi, un po' di attrito, perché invece di chiamare la mamma chiedeva me (...) su questo aspetto qui, quindi, abbiamo dovuto lavorare infatti quando è nato il secondo figlio, lei ha deciso portare tutti e due i figli fuori Roma ed è stata secondo me, una mossa molto efficace... è riuscita a ricostruire a rafforzare questo rapporto con il primo figlio che era mancato nei primi tre anni"

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

L'essere padre si muove fra un desiderio di paternità esplicitato e narrato sin dall'inizio dell'intervista e la paura per qualcosa di sconosciuto sino a quel momento (la paternità). La capacità riproduttiva della donna (Ciccone 2009, Lo Russo 1995) si confronta, quindi, con il desiderio di paternità, con gli impegni professionali di entrambi i partner, con la precarietà lavorativa (Deriu 2008, Zajczyk e Ruspini 2008; Alberdi 2007; Salmieri 2006):

“noi quando abbiamo deciso di fare figli probabilmente ero più io che spingevo per avere figli, perché lei in quel momento faceva il dottorato e non aveva un posto fisso all'università e quindi naturalmente una tende ad aspettare, aspettare, cercando di stabilizzarsi, cioè ad avere un po' di coerenza nella vita lavorativa prima di mettere su una famiglia (...) ho sempre immaginato che nella vita avrei avuto cioè... ho sempre voluto cioè...non volevo trascorrere la vita senza avere figli...e quindi il discorso era quando diciamo, e ovviamente era in un percorso naturale con mia moglie di decidere di avere figli, però il lavoro ci ha messo... ci ha rallentato un pochino da questo punto di vista, chiaro uno cerca la situazione e il momento giusto per fare le cose.”

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

“essere padre...la figura di un uomo cambia, l'uomo diventando padre ha un inizio di completamento”

Uomo separato, 38 anni, 1 figlia, laureato, libero professionista, ex partner laureata

“quando sono andato io a prendere le analisi per averne la certezza, poi le ho telefonato (...) io non sapevo come dovesse essere il valore, quindi io ho aperto, poi sono corso sul cellulare per vedere e capire come dovesse essere... e ho fatto... sì è positivo mi sa che va bene, non ci capivo più niente, la chiamo "senti ma come devono essere ste' beta" (ride), lei ha detto "vabbe' devono essere positive ma tanto è zero vero?!", ho fatto "no!"... E' 200!!" mi ricordo questo numero non lo so, sicuramente le avrà conservate”.

Appena è nato mio figlio io non mi sentivo ancora pronto.... prima cosa ti spaventa.....non sai bene come gestire, hai sempre paura di fare degli errori, poi quando inizi a trovare anche una routine semplice, per cui la mattina devi fare questo, il pomeriggio quest'altro...là ti trovi a tu per tu con tuo figlio e ti senti un papà. All'inizio ti senti più una specie d'infermiere”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, laureato impiegato precario, partner laureata

“non è che conosci subito il figlio quando nasce... è una cosa che crei nel tempo”

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

“Fai carriera! Io sto a casa, faccio il casalingo imparo pure a fare la lavatrice faccio 4 figli subito... una delle poche cose che mi pesa è non poter fare altri figli, perché la gestione è troppo difficile..la gestione a Roma, ogni volta per qualsiasi cosa lavorativa... il mio lavoro non è semplice”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

Se si considera il percorso individuale della vita di un uomo medio, nella società attuale, avere un figlio è una delle decisioni più importanti per i cambiamenti che comporta nelle traiettorie individuali (Alberdi 2007). Rappresenta una discontinuità, eppure viene narrato come un processo naturale e avventuroso:

“lui l’ha sempre pensata come una cosa molto naturale avere figli e diciamo che tra il serio e lo scherzoso abbiamo cominciato a parlarne”.

Uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, 1 figlia, laureato, partner laureato

“ci sono delle coppie che aspettano a fare figli....non si sa cosa, poi magari entrano in crisi prima di raggiungere quel traguardo (..) secondo me dopo 2 o 3 anni in cui si consolida la storia già si potrebbe iniziare un’altra avventura come questa”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, laureato impiegato precario, partner laureata

Inoltre, nel complesso, nel descrivere la relazione con i propri figli/e e in particolare nella narrazione dell’esercizio del ruolo paterno, definito e situato culturalmente (Ciccone 2009, Lo Russo 1995), spesso gli uomini intervistati descrivono le loro attività come naturali:

“Io penso che vengo sopravvalutato a lavoro e non in casa (ride). In casa per me è tutto abbastanza naturale quindi se mi dimentico una cosa non è una tragedia a lavoro invece potrebbe essere un danno... capisco il suo punto di vista se dovessi pensare ad una casa come ad una macchina perfetta allora sì, trascuro troppo le cose di casa dimentico di pagare le bollette...a lavoro questo non può capitare però è pure un modo di dividere le cose, io non ho problemi ad appendere dove capita ogni cosa... è pure più bello non sto lì a razionalizzare troppo (...) io sono così, sono quello che di massima dà le regole e che se deve punire punisce per me è anche ovvio perché io ci sono di più, ho un rapporto diverso col bimbo, se lei quelle due ore che c'è inizia a sgridarlo e a dargli delle regole allora... è andato il rapporto... mi sembra ovvio... per me è naturale che sia così, anche se non è la famiglia tradizionale”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

“questo secondo figlio, mi chiedevo se gli potevo volere bene come al primo ... e col tempo ti rendi conto che succede, cioè nel senso che crescono, hanno loro carattere e tutto viene, tutto naturale, non so come spiegare...”

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

A tale atteggiamento, propensione, si accompagnano descrizioni appaganti e arricchenti nella descrizione della relazione con il/la figlio/figlia:

“quello che fa un padre è offrire la propria sensibilità e cultura a un figlio o a una figlia, però i figli fanno molto di più (...) è questa capacità di osservare al microscopio, quello che sta in due millimetri, che per loro è un mondo, poi pensa per me che sono uno scultore (...) è stato un bel tempo in cui ho imparato a vedere delle cose che non avevo visto, che forse vediamo quando siamo bambini e poi ci dimentichiamo, quello che ho fatto con mia figlia è “imparare a vedere” che per un artista è molto importante”.

Uomo separato, 38 anni, 1 figlia, laureato, libero professionista, ex partner laureata

“giocare con il bimbo, vederlo crescere inventare sempre cose nuove...è uno stimolo, la paternità la trovo come uno stimolo”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

“vedere quando lui mi riconosceva, rideva (...) lui sa chi sei e tu lo fai ridere...è stata una grossa soddisfazione, una bella sorpresa”.

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, laureato impiegato precario, partner laureata

“mi piace l’essere padre, essere un qualcuno che guida, che spiega, che ti aiuta a crescere (..) la cosa bella è proprio vedere quotidianamente quello che impara da te, no?! E anche in cosa si differenzia poi da te... però quella cosa che oggi gli dici, domani la ripete, dopodomani ci aggiunge qualcosa di suo, questo è un processo, hai capito, di crescita dato da un tuo piccolo input però poi vedi che elabora e la fa propria”.

Uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, 1 figlia, laureato, partner laureato

“beh ci sono tante emozioni e tante esperienze, quella che mi piace di più è quando, per esempio, quando torno a casa e i bambini stanno lì, perché se hai avuto una brutta giornata ti cambia tutto da così a così, subito!”.

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

Le emozioni narrate portano a domandare ai padri intervistati se a loro avviso esista un istinto paterno. A parte qualcuno, che pensa debba rifletterci meglio, le risposte giungono, sono differenti e spesso in relazione con la maternità:

“è l’idea di non trascorrere la vita senza mai avere figli, io non... io non avevo mai immaginato cioè... da quando sono diventato grande diciamo, mai immaginato di arrivare fino a 60, 70 anni senza avere figli. Vengo da una famiglia abbastanza numerosa e mi piace comunque la storia della mia famiglia, mi piace la storia di mio nonno eccetera, quindi lo vedo anche

come un... che non volevo finire diciamo la mia parte della famiglia con me..."

Uomo coniugato, 40 anni, 2 figli, laureato, libero professionista, partner laureata

"è quel... quel desiderio di... un pò di tramandare no, tutto quello che hai imparato, tutto quello che sai, tutto quello che pensi della vita a qualcun'altro, sperando insomma che possa essere felice il più possibile, poi ovviamente ci sono dei momenti..."

Uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, 1 figlia, laureato, partner laureato

"è il senso di protezione, il senso di apprensione..., le apprensioni che ti danno i bambini, il senso di cioè, la sofferenza di un figlio diventa sofferenza tua e insomma è una simbiosi sia su le gioie... c'è una simbiosi anche celebrare, metafisica, non so come descriverla per cui, c'è una simbiosi assoluta, cioè sono una... un pezzo di te insomma per cui l'istinto, si chiama istinto ma io lo vedo più che c'è una relazione talmente forte che va al di là del fisico insomma, per cui si chiama istinto ma io vivo le emozioni loro di riflesso, sono le mie insomma, si deve stare molto attenti a questa cosa perché si parla molto dell'istinto materno, descrivendo l'inclinazione di un genitore a condividere, vivere, percepire, le emozioni del figlio".

Uomo sposato, 43 anni, 3 figli, laureato, partner laureata

"esiste... perché io non mi commuovevo mai su nulla... io sono molto "terra terra" come dicono dalle parti nostre... prima ero abbastanza cinico, prima della nascita del bimbo...da quando è nato il bimbo non posso sentire una notizia che riguarda un bimbo... mi viene da piangere solo a pensarci (si commuove visibilmente)...ora mi metto a piangere".

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, diplomato, libero professionista, partner laureata

"l'istinto paterno esiste... è diverso da quello materno, non so se più o meno...il mio istinto è quello di farlo divertire, giocare, renderlo indipendente, autonomo...quello della madre è

proteggerlo ed evitargli qualsiasi pericolo potenziale...io ho l'istinto di fargli provare cose nuove..."

Uomo convivente, 35 anni, 1 figlio, laureato impiegato precario, partner laureata

In sintesi, in questo paragrafo si è deciso di dare spazio alle narrazioni dei padri *high care* utilizzando l'approccio narrativo e restituendo *come* i padri si sono raccontati sul senso di paternità, sui modelli familiari ereditati, su quelli attuali, passando per le attività e le emozioni che caratterizzano il rapporto con i figli, sino ad arrivare all'ipotesi e definizione di "istinto paterno". Nel prossimo paragrafo, con l'ausilio di strumenti informatici che attengono all'ambito metodologico qualitativo, si tenterà di arricchire ulteriormente il quadro.

4.4 La paternità high care

La paternidad *high care*

“L’informatica ha trasformato radicalmente, non solo il nostro modi di scrivere e leggere i testi, ma anche di interpretarli rendendo molto più sfumato il confine tra “parole che contano” e “conteggio delle parole” (Giuliano e La Rocca, 2008, p. 7).

L’analisi narrativa delle interviste ha suggerito di condurre un approfondimento su tre padri che oltre ad essersi caratterizzati per la narrazione cospicua, interessante e distintiva si differenziano fra loro, (forse non a caso), anche per alcune caratteristiche personali (età, titolo di studio, professione, tipo di relazione, numero di figli):

- 1 uomo in coppia convivente, 35 anni, diplomato, libero professionista, 1 figlio di tre anni;
- 1 uomo in coppia sposato, 43 anni, laureato, impiegato, 3 figli (10, 8 e 3 anni);
- 1 uomo in coppia omogenitoriale, 45 anni, laureato, commerciante, 1 figlia di 2 anni.

L’unico elemento in comune risiede nel fatto di essere tutti in coppia con una/un partner con laureata/o.

La scelta di includere una coppia di padri omosessuali (che hanno avuto una bambina attraverso un percorso di maternità surrogata realizzato in Canada), è scaturita in seguito alle analisi e agli approfondimenti realizzati, in tutto questo lavoro, sul *work life blance*⁸³. Alcuni studi hanno, infatti, evidenziato che nei casi in cui nelle famiglie si sperimentano modelli di cura condivisa il genere spesso abdica a beneficio di altre caratteristiche personali (Canal 2015, 2014 e 2013; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Deriu 2008; Alberdi 2007; Salmieri 2006). In una fase di profondi mutamenti economici e sociali, le relazioni fra i generi, ed in particolare i modelli di cura familiare, sono attraversati da nuovi processi di rinegoziazione, ridefinizione ed in particolare la cura dei figli non rappresenta più solo un carico, ma diviene anche un’opportunità, relazionale ed espressiva, a cui molti uomini non intendono rinunciare (Canal 2012; Ciccone 2009 e 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008). Le funzioni materne e paterne, si specificano, quindi, all’interno di un vero e proprio ripensamento *teorico* (in cui cosa attiene alla

⁸³ Nello specifico si rimanda al paragrafo 3.2.

cura femminile e maschile è rinegoziato e ridefinito fra i partner) e *pratico* (che si esplicita nelle attività quotidiane, di lavoro e cura familiare, svolte dalle coppie), ad evidenziare quanto tali categorie siano definite culturalmente (Tobío 2012; Canal 2013; Ciccone 2009; Lo Russo 1995) oltre che biologicamente. In tale scenario, la maternità e la paternità assumono nuove forme, paiono delineate da nuove norme sociali, e sono tracciate, oltre che dall'appartenenza ad un genere (femminile o maschile) dai comportamenti quotidiani e dalle biografie lavorative e familiari di donne e uomini. In particolare la cura mostrata nei confronti dei figli assume un nuovo valore simbolico che attraversa la natura e si connota e rappresenta in modo sempre più forte attraverso la cultura (Canal 2015, 2014 e 2013; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Deriu 2008; Alberdi 2007; Salmieri 2006). L'analisi della partecipazione dei padri alla cura dei figli, se non può prescindere, quindi, dal livello e dal tipo d'impegno professionale in cui gli uomini sono coinvolti, tuttavia, varia significativamente in relazione alla condizione lavorativa della partner (Rivellini e Di Giulio 2006) (o del partner per la coppie omogenitoriale) ed è definita da molteplici elementi (dai modelli familiari di riferimento, dalle caratteristiche personali, dal titolo di studio, dalle caratteristiche e dall'intensità del lavoro retribuito, dall'età, ecc.) al punto tale da farci quasi dimenticare, nei casi approfonditi, dell'appartenenza ad un genere (Canal 2012).

Con questi tre padri è stato realizzato un approfondimento antropologico, grazie al lavoro svolto in collaborazione con un antropologo visuale che ha trascorso alcuni giorni in casa delle tre coppie coinvolte (due eterosessuali ed una omosessuale), allo scopo di dare volto e forma alla relazione padre figlio, nonché ai nuovi comportamenti, che potremmo definire di alternanza, messi in atto dalle coppie nelle strategie di *work life balance* quotidiane. Tutto il materiale raccolto (testi delle interviste e documentazione fotografica) è stato analizzato utilizzando il software Atlas.ti. Questo strumento, ha consentito analizzare i dati (testo e foto) applicando codici e relazioni fra gli stessi. L'obiettivo è stato quello di svelare le relazioni tra i dati connettendoli fra loro anche in relazioni inizialmente non previste. L'approccio utilizzato, trova il suo riferimento principale nella *Grounded Theory* (Glaser e Strauss 1967; Strauss e Corbin 1996; Strati 1997; Charmaz 2006; Charmaz e Bryant 2007; Tarozzi 2008), un orientamento che si è sviluppato nel corso degli anni '60, sullo sfondo di dibattiti teorici ed epistemologici all'interno delle scienze umane. Mentre attraverso l'utilizzo di tecniche quantitative spesso si tenta, (oltre che di descrivere dati e mostrare relazioni casuali),

di verificare teorie preesistenti facendo riferimento ad un paradigma causativo lineare, la *Grounded Theory*, si pone l'obiettivo di raccogliere sistematicamente e analizzare dati di ricerca coerenti con i contesti reali di rilevazione, a cui il ricercatore assegna, attraverso un processo ermeneutico, codici e relazioni. In questa direzione, la teoria che emerge dai dati cerca di somigliare ai dati stessi piuttosto che essere frutto di speculazioni teoriche (Glaser e Strauss 1967; Strauss e Corbin 1996; Strati 1997; Charmaz 2006; Charmaz e Bryant 2007; Tarozzi 2008). Alla modalità lineare dell'approccio quantitativo si contrappone, quindi, la circolarità, che rappresenta un elemento di forza di questo modello perché porta a riflettere continuamente sul processo di ricerca e sulle singole fasi alla luce di tutte le altre: in questa direzione il termine *grounded* esprime l'idea che la teoria sia generata dalla scoperta dei dati, con lo scopo di costruire un'interpretazione di un fenomeno (Glaser e Strauss 1967; Strauss e Corbin 1996; Strati 1997; Charmaz 2006; Charmaz e Bryant 2007; Tarozzi 2008). La caratteristica principale, quindi, è rappresentata dalla vicinanza dell'intero processo di ricerca al punto di vista dei partecipanti. Tale peculiarità mostra come principale differenza rispetto all'uso di tecniche d'analisi quantitative la scelta di una prospettiva diversa, quella dei protagonisti all'interno del loro vivere quotidiano. Le interviste sono state quindi inizialmente analizzate a livello testuale (attraverso il processo di recupero del testo e di segmentazione e codifica del materiale) ed in seguito a livello concettuale (tramite un'attribuzione di network fra codici che ha condotto alla costruzione di un modello teorico). Il lavoro concettuale, sostanzialmente, è stato operativizzato nella visualizzazione della complessa relazione tra codici (lessicali e visuali), commenti e note di ricerca, con l'obiettivo ultimo di favorire la costruzione di un modello teorico.

L'utilizzo dell'orientamento fornito dalla *Grounded Theory*, in sintesi, ha offerto un approccio sistematico per scoprire aspetti significativi dell'esperienza umana che rimangono spesso inaccessibili con i metodi di ricerca tradizionali, soprattutto nell'esplorazione di nuovi comportamenti e processi di mutamento non sempre rilevabili, anche a causa delle scarse disponibilità di dati statistici⁸⁴. I temi d'indagine analizzabili tramite la *Grounded Theory* sono, infatti, notoriamente applicati con successo nello studio di processi individuali, delle relazioni interpersonali, del rapporto tra processi individuali e

⁸⁴ Ad esempio l'informazione statistica sul ruolo maschile, sulle scelte di fecondità degli uomini e sui comportamenti familiari, è piuttosto carente in Italia (Istat 2006a).

sociali (Charmaz 1995). È inoltre questo un approccio particolarmente adatto allo studio dei processi d'interazione e dei significati soggettivi ed essi attribuiti soprattutto in relazione al contesto sociale nel quale si verificano (Glaser e Strauss 1967; Strauss e Corbin 1996; Strati 1997; Charmaz 2006; Charmaz e Bryant 2007; Tarozzi 2008).

Nel processo d'analisi, quindi, come anticipato nella premessa metodologica, ad orientare la lettura dei testi e delle immagini vi è la logica della "comprensione/valutazione/interpretazione". L'etimologia di queste parole aiuta a comprendere, al meglio, il percorso d'analisi compiuto.

Comprendere deriva dal latino *comprehendere* (*con-* e *pre(he)ndere*), ossia contenere in sé, racchiudere. Si riferisce quindi ai passaggi compiuti per afferrare il senso di qualcosa. Rappresenta il primo passo nell'analisi sociologica di stampo non positivistico (Rickert, Windelband, Simmel, Weber) che alla spiegazione predilige la comprensione e l'interpretazione. Le scienze sociali non possono, per la natura stessa del loro oggetto, mirare soltanto alla spiegazione. Esse si propongono anche di restituire il senso di un'istituzione, di una vita, di un avvenimento, ecc., e non solo di spiegarlo (Boudon 1993). Alla comprensione è quindi associata la *valutazione* (che deriva da *valuta*) che attiene al processo attraverso cui si tenta di dare un "valore" a ciò che si osserva (anziché *verificarlo*, ossia farlo vero o *controllarlo*, cercando l'errore), inserendolo in un contesto storico e culturale ben preciso e significativo. Ciò, in parte, spiega perché i sociologi tedeschi, come Simmel, Weber o Sombart, nel definire la sociologia si confrontassero con gli storici piuttosto che con gli scienziati, e perché ricavassero i loro principi epistemologici da Kant piuttosto che dal positivismo (Boudon 1993). Alcuni fenomeni, ed in particolare i meno conosciuti, diffusi, per loro propria natura, richiamano la logica *interpretativa*; si può dare loro una spiegazione, una risposta più o meno interessante e 'giusta', ma è vano ricercare una risposta vera (Boudon 1993).

La codifica delle immagini raccolte, e di seguito presentate, è stata realizzata attraverso un processo ermeneutico di comprensione, valutazione e interpretazione che restituisce (con un'efficacia maggiore rispetto ai testi, alle narrazioni) i nuovi comportamenti agiti dai padri coinvolti nella cura familiare e dei figli in particolare.

La codifica del testo e la sua rappresentazione attraverso l'attribuzione di network fra codici offre, a completamento di tutta l'analisi, una prima forma di comprensione e interpretazione di quella che è stata definita la *paternità high*

care e mostra *insight* inaspettati e interessanti, di seguito presentati.

Le immagini selezionate dal lavoro di antropologia visuale (Bargellini 1998; Bourdieu 2004; Canevacci 1985, 2003; Canevacci e Marano 2000; Capriolo 1980; Zangrandi 2003) svolto in circa tre giorni⁸⁵ in ciascuna delle case delle coppie coinvolte, sono di seguito presentate. Ad ognuna di esse è stato attribuito uno o più codici durante l'analisi svolta con il software Atlas.ti. Si ritiene opportuno nè descriverle nè commentarle, lasciando .a quest'ultime il compito di descrivere e rendere vera la paternità *high care*. Sono raggruppate in base ai principali codici con cui sono state associate (vedi figure 4.6 e 4.7) che vengono descritti nelle pagine successive.

⁸⁵ L'antropologo visuale ha trascorso mediamente dai 3 ai 5 giorni, ad esclusione della notte, nelle case delle coppie coinvolte, con l'obiettivo di catturare il quotidiano trascorre delle giornate lavorative (non festive) dei padri *high care*.

Il sentimento della paternità e la felicità di cura



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved

La condivisione delle passioni, della gioia, del gioco



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved

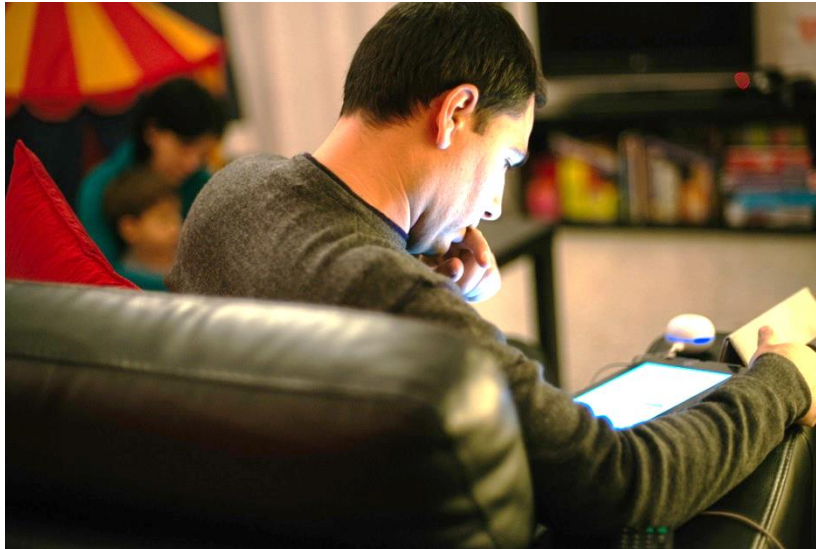
La liquidità dei ruoli



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



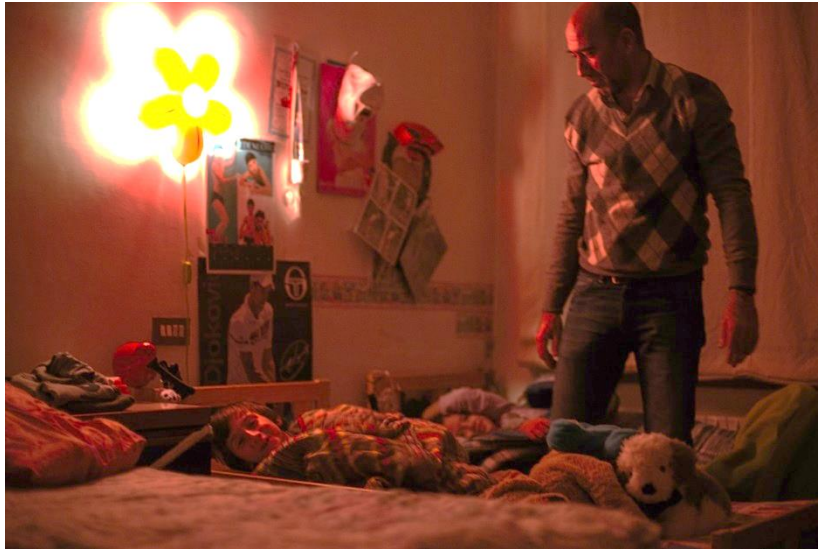
© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved

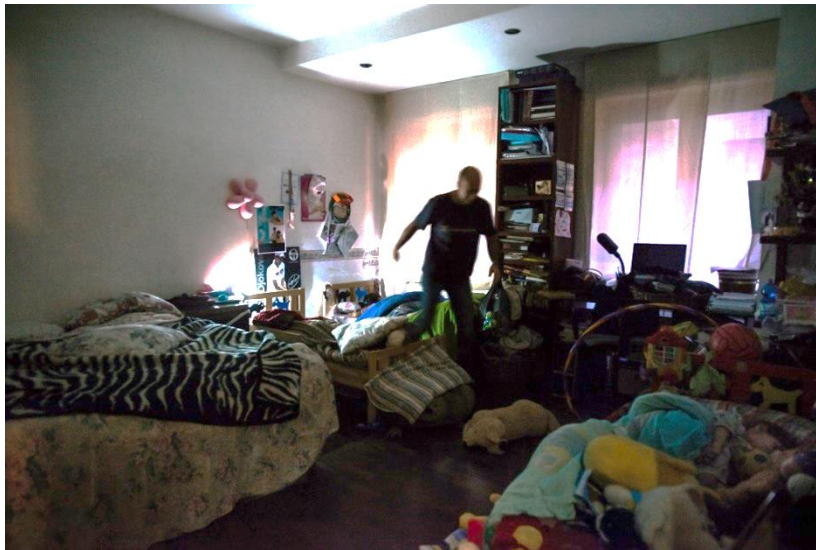


© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved

Il work life balance



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved



© Andrea Lolicato, 2013 - All Rights Reserved

L'interpretazione: codici e relazioni fra codici

La paternità (e la maternità) dai testi e dalle immagini analizzate si mostrano come prodotto dell'attività e dell'interazione fra i partner, che è senz'altro privata, ma anche sociale; fra i codici ricavati dall'analisi delle interviste vi è, ad esempio, la "riconoscibilità del ruolo paterno" (Fig. 4.6) che identifica le parti della narrazione riferite alla visibilità e all'identificazione della paternità privata (i figli riconoscono il ruolo del padre per le attività che svolge con loro) e pubblica (gli altri padri si riconoscono nel vissuto comune e nello spazio pubblico della paternità, ad esempio nelle attività sportive o scolastiche). La paternità è quindi privatamente, socialmente e culturalmente costruita e definita come una pratica sociale situata in contesti di interattività. La riflessione sulla cura genitoriale si muove quindi all'interno di un ambiente dinamico che rinvia alla relazione fra maschile e femminile, paterno e materno, socialmente e culturalmente costruito e definito (Canal 2015, 2014 e 2013; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Deriu 2008; Alberdi 2007; Salmieri 2006).

Le analisi condotte con l'ausilio del software Atlas.ti hanno, inoltre, mostrato tendenze rilevanti e *insight* inaspettati e interessanti: la cura mostrata nei confronti dei figli e delle figlie sembra infatti in relazione da un lato, con alcune caratteristiche di flessibilità (codificate come "flessibilità interna" e "flessibilità esterna") (Fig. 4.7) possedute dai padri intervistati che, nel loro agire rinnovano i modelli familiari di riferimento e propongono differenti esempi di paternità; dall'altro da un moderno sentimento della paternità, associato ad emozioni nuove (codificate come "felicità di cura", "condivisione", "istinto paterno") (Fig. 4.6), ma in qualche modo rilevate anche in altri studi (Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Alberdi 2007).

Ad emergere è uno spaccato di una parte della società civile che propone nuovi modelli familiari e un nuovo valore simbolico della paternità. L'analisi delle interviste ha, ad esempio, evidenziato che per i padri la cura del figlio è influenzata, oltre che da una scelta dichiarata, anche dagli impegni lavorativi della coppia, in alcune circostanze più fissi e cadenzati nel caso della madre, più temporanei o legati al lavoro autonomo, piuttosto che ad un ambiente di lavoro che offre flessibilità oraria, nel caso del padre. Inoltre,

nell'organizzazione del lavoro di cura (non solo quotidiano⁸⁶), all'interno della coppia, a distanza di tre anni, ci sono stati dei cambiamenti: ad esempio in una coppia vi è stato una sorta di passaggio di testimone per cui oggi è la madre, attualmente meno impegnata con il lavoro (a differenza del padre), che riserva più tempo alla cura del figlio; o un aumento della condivisione della cura dovuto all'aumento del numero dei figli.

La "felicità di cura" è il codice identificato per raccogliere tutte le espressioni con cui i padri raccontano la loro esperienza di paternità, dall'interazioni nei primi mesi di vita, alle attività di cura, gioco, tempo trascorso insieme ai figli. Nelle narrazioni, infatti, la relazione con i figli è spesso descritta con accezioni positive. È inoltre associata ad una presenza fisica che è stata codificata come "presenza/presenza" in contrapposizione con la "presenza/assenza" riferita al proprio modello paterno, che garantiva presenza fisica, ma non partecipava e non condivideva il tempo e le attività con il figlio, riproducendo una "tradizione paterna" lontana dalla paternità *high care* (Fig. 4.6). I nuovi padri *high care* propongono modelli affettivi, di condivisione e cura distanti dai "ruoli tradizionali", e caratterizzati dalla presenza fisica ed emotiva; dalla "condivisione delle passioni" dei "dei giochi"; da sentimenti ed emozioni che trovano il loro culmine nell' "istinto paterno". Si caratterizzano inoltre, per una spiccata flessibilità ("flessibilità interna"⁸⁷) che consente da un lato di adottare ruoli familiari che sono stati codificati come liquidi, ("liquidità dei ruoli") in quanto non soggetti a confini rigidi, ma sottoposti a continua definizione e negoziazione con la/il partner in base alle esigenze lavorative di entrambi i genitori. Inoltre nella divisione dei ruoli familiari, le strategie appaiono meno cristallizzate rispetto ai vecchi ruoli tradizionali e le attività, seppur negoziate, sembrano attribuite non tanto in base a caratteristiche o competenze, ma secondo attitudini e disponibilità di tempo.

La flessibilità riguarda, inoltre, anche la relazione con il mondo del lavoro. La crisi economica ha, in qualche modo, lasciato traccia nelle parole degli intervistati (da cui i codici: "crisi economica"; "flessibilità interna/mobilità"; "carezza di lavoro retribuito"; "non senso del lavoro"), che hanno raccontato di aver ridotto le attività lavorative o cambiato impiego. La flessibilità mostrata dai padri nell'accogliere i mutamenti lavorativi si è riflessa anche nella disponibilità ad aumentare il

⁸⁶ I padri sono stati ricontattati nel 2016 a tre anni dalla prima intervista.

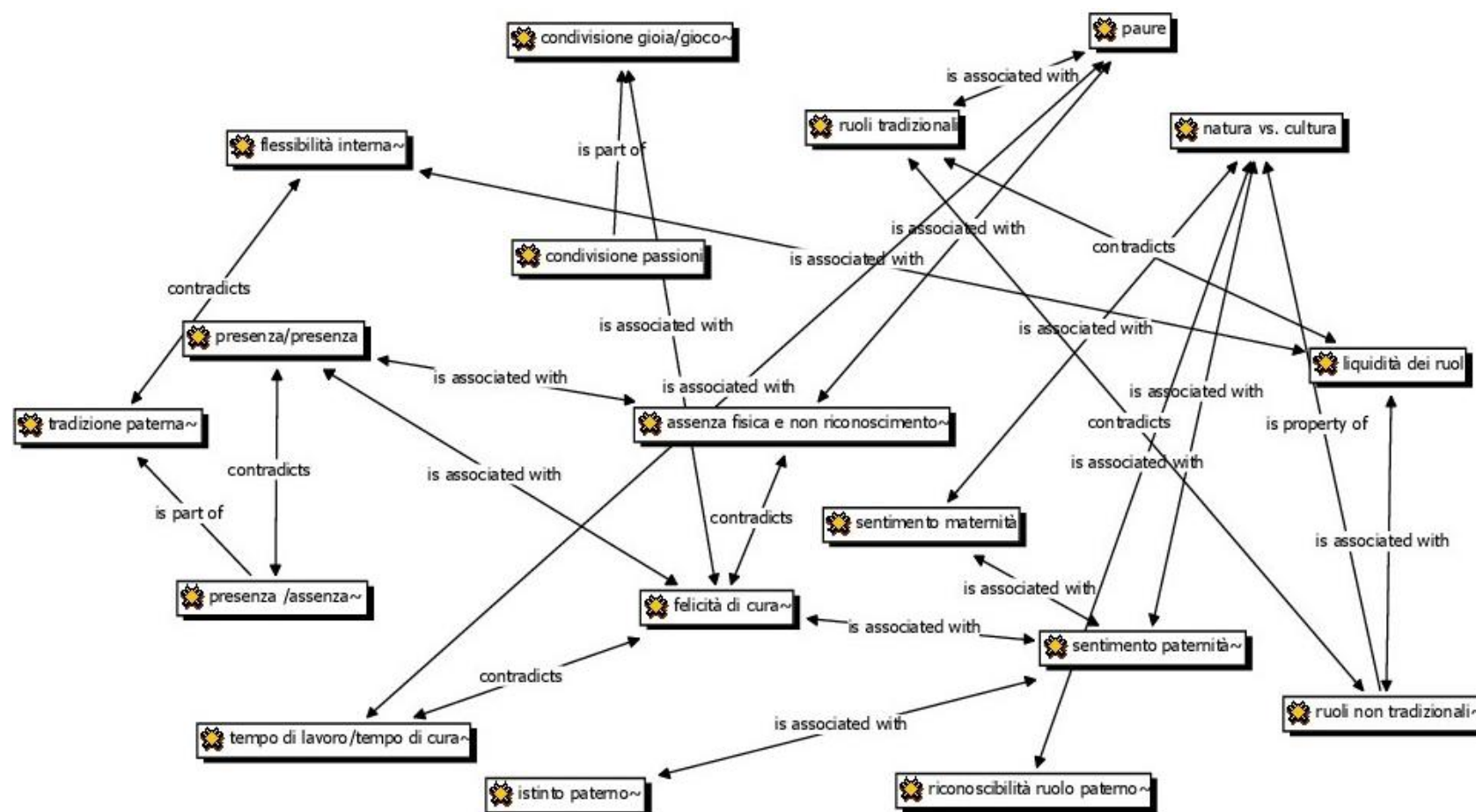
⁸⁷ Questo codice descrive una caratteristica personale, innata o sviluppata nel corso della vita per le esperienze vissute, in base alla quale si è portati ad effettuare cambiamenti (abitativi, nel percorso di studi, lavorativi).

tempo e i livelli di cura dei figli (“tempo di lavoro/tempo di cura” vs. “carenza di lavoro retribuito”); scelta che ha portato alla scoperta di un nuovo “senso della cura” (Fig. 4.7).

L’osservazione di diversi fenomeni all’interno di un arco temporale di 3 anni ha rivelato, infine, alcuni importanti mutamenti: nell’impegno orario e simbolico rivolto nei confronti del lavoro retribuito da uomini e donne, piuttosto che nella cura dei figli e nella condivisione del *ménage familiare*. Trasformazioni che paiono scardinare, soprattutto nella cura dei figli, il concetto di “sostituzione” o “alternanza” per avvicinarlo con quello di “condivisione” fra i generi. Alla base di tale mutamento sembra esserci una profonda affinità intellettuale, simbolica e pratica fra i partners (codificata come “condivisione delle passioni”) (Fig. 4.6).

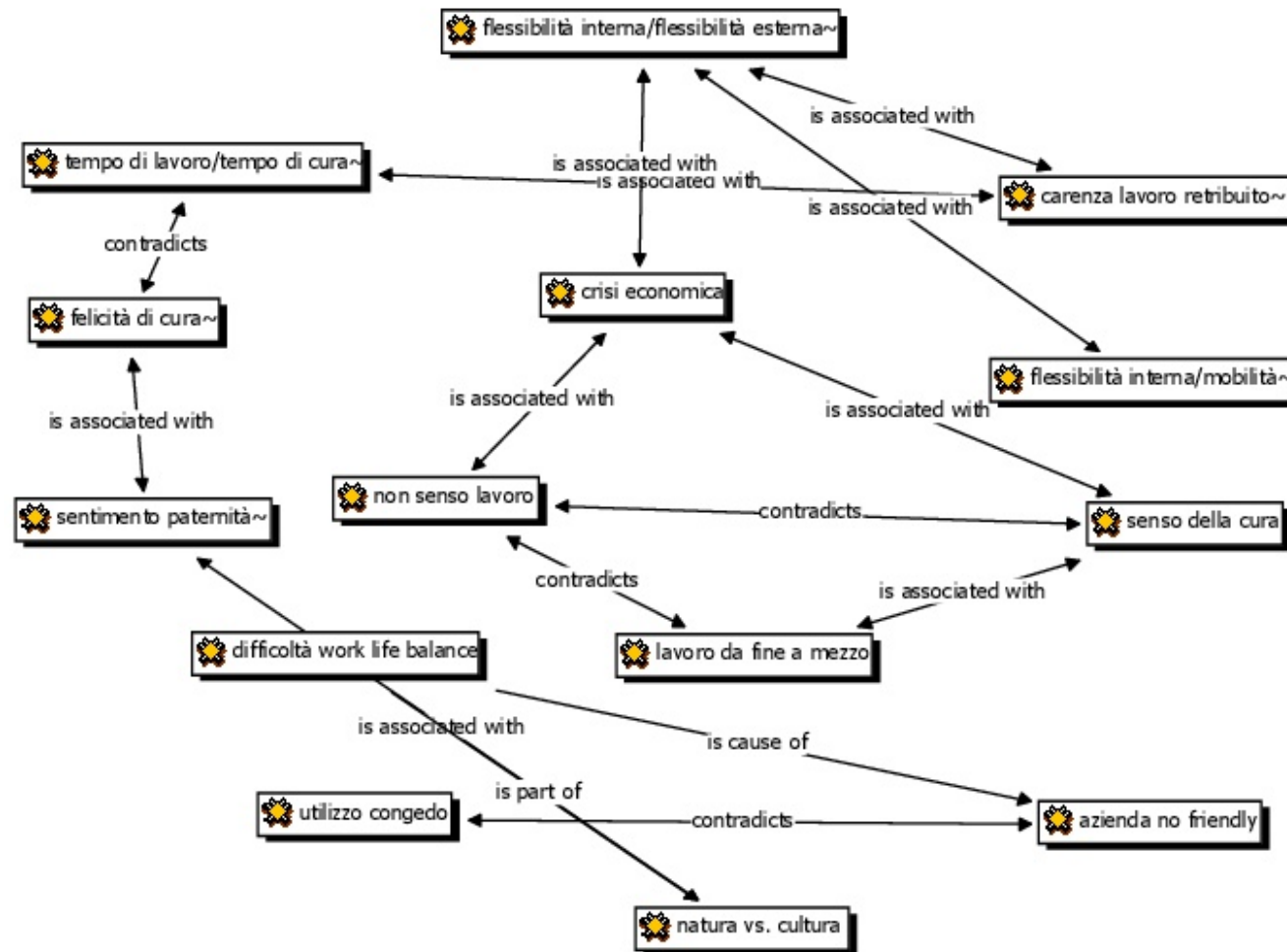
Complessivamente all’interno delle attività di cura familiare affiorano nuovi orientamenti e nuove collaborazioni fra i generi e in particolare la cura dei figli non rappresenta più solo un carico ma diviene anche un’opportunità, relazionale ed espressiva, a cui molti uomini non intendono rinunciare (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012; Ciccone 2011; Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008). I complessi e lunghi processi di mutamento sociale non possono non confrontarsi con le relazioni e le interdipendenze di genere e con le funzioni materne e paterne. Queste ultime, in particolare, richiedono un ripensamento (non solo individuale) e una riallocazione all’interno di un processo di socializzazione che non è più diadico (madre sfera privata-padre sfera pubblica) (Deriu 2008) ma soprattutto presenta nuove simmetrie, esigenze, opportunità e vincoli maschili e femminili, oltre che desideri e aspirazioni, di cui la società e le istituzioni in particolare non possono più non tenere conto.

Fig. 4.6 Network 1- Codici e relazioni fra codici sulla *paternità high care*



Fonte: nostra elaborazione su interviste 2013

Fig. 4.7 Network 2- Codici e relazioni fra codici sulla *paternità high care*



Fonte: nostra elaborazione su interviste 2013

5 Riflessioni conclusive

Conclusiones

Oltre 10 anni fa, qualcuno ha parlato di “*primavera di padri*” (Sellnet 2006, p. 14) per evidenziare il processo di trasformazione del ruolo paterno, in tensione fra vecchi modelli e nuovi *patterns* al punto di dare vita ad una moltiplicazione e molteplicità dei ruoli dei padri, sia biologici⁸⁸ che sociali⁸⁹. Negli ultimi anni è aumentata, quindi, l’attenzione nei confronti della paternità e si è diffusa la consapevolezza che la figura paterna svolga un ruolo importante nella crescita dei figli. Alcuni studi hanno evidenziato che l’investimento emotivo dei padri e il coinvolgimento nella cura dei figli si legano allo sviluppo cognitivo e alle competenze relazionali dei figli e, in generale, al benessere reciproco (Cabrera et al. 2000). E’ stato inoltre mostrato, in diverse analisi, che il cambiamento degli atteggiamenti maschili sarebbe già in corso, anche se spesso i comportamenti rimangono ancorati a un modello tradizionale di organizzazione familiare (Lizzi 2006; Tobío 2001; Zanatta 1999). Se i *men’s studies* hanno cominciato a diffondersi, soprattutto nel mondo anglosassone, tra la metà degli anni Sessanta e la metà degli anni Settanta (Zajczyk e Ruspini 2008), è solo a partire dagli anni Ottanta che l’interesse crescente per i cambiamenti della figura paterna ha contagiato anche i paesi mediterranei e si è spostato, dagli studi di natura psicologica e pedagogica, dove era stato in precedenza relegato, anche nell’ambito sociologico⁹⁰ (Zajczyk e Ruspini 2008; Istat 2006a).

L’interesse nei confronti dei mutamenti maschili è stato indubbiamente influenzato dai profondi cambiamenti demografici, economici e sociali (si veda il cap.3) fra i quali il

⁸⁸ In questo caso il riferimento è alla paternità ortospermatica (racchiusa, simbolizzata dallo sperma) e criospermatica (il primo elemento che deinfisce la paternità è lo sperma) (Calafà 2007).

⁸⁹ La moltiplicazione dei ruoli sociali si riferisce alla paternità poliandrica, monogentoriale ed omogentoriale (Calafà 2007).

⁹⁰ Cfr. con Scabini E., Donati P. (eds.), *Studi sulla paternità*, Fascicolo monografico di Studi Interdisciplinari sulla famiglia n. 4, 1985; Bimbi F., Castellano G. (eds.), *Madri e padri: transizioni dal patriarcato e cultura dei servizi*, Franco Angeli, Milano, 1990; Ventimiglia C., *Paternità in controluce. Padri raccontati che si raccontano*, Franco Angeli, Milano, 1996; Cavarero A., *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano, 1997; Di Giulio P., Carrozza S., *Il nuovo ruolo del padre*, in *Genere e Demografia*, a cura di Pinnelli A., Racioppi F., Rettaroli R., Il Mulino, Bologna, 2003; Bellassai S., *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma, 2004; Dell’Agnese E., Ruspini E., *Mascolinità all’italiana*, Utet, Torino, 2007; Tanturri M. L., Mencarini L., *Fathers’ involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist?*, Working paper, Child, n. 22/2009, 2009.

significativo aumento delle *dual-earner families* ha contribuito a rimettere in discussione i ruoli di genere, sia riguardo alla partecipazione al mercato del lavoro (il salario femminile è sempre meno considerato salario di riserva), che rispetto alla gestione dei compiti domestici e di cura. In parte tale mutamento è stato incoraggiato dall'Europa stessa che, fin dalla sua costituzione, ha introdotto il tema della parità fra donne e uomini, come principio fondamentale da perseguire e ha svolto un importante ruolo nella promozione e nell'implementazione dell'integrazione di genere in tutti gli ambiti d'intervento (politiche del lavoro, dell'istruzione, dello sviluppo economico) fornendo, fra l'altro specifici strumenti (spesso normativi, a volte finanziari⁹¹). È stato inoltre sottolineato come, nonostante in Europa non esista una linea di politica ufficiale ed esplicita sulla famiglia, *“di fatto esiste una politica implicita della famiglia a livello comunitario, i cui capisaldi sembrano essere il modello di famiglia a due lavoratori, o almeno a un lavoratore e mezzo, e la parziale presa in carico della cura dei più piccoli da parte della collettività, sia pure in forme diverse”* (Saraceno 2013, p. 99). L'Italia e la Spagna (pur con alcune differenze), nel panorama europeo, si sono caratterizzate invece, soprattutto nei decenni passati, per il modello familiare del *male bread winner* fondato su una concezione tradizionale di famiglia e organizzato sulla divisione, fra i generi, dei compiti e delle responsabilità lavorative e di cura familiare; attribuendo quest'ultimo aspetto a carico della famiglia stessa (e nello specifico della donna) e prevedendo raramente la partecipazione dello Stato. Nel corso degli anni, quindi, le politiche di *work life balance* messe in atto da ogni paese europeo, pur tenendo conto degli orientamenti comunitari, si sono distinte per obiettivi e contenuti riflettendo le caratteristiche dei sistemi di welfare⁹² all'interno dei quali sono state elaborate. Tuttavia negli ultimi anni le profonde trasformazioni socio-economiche e demografiche hanno prodotto nuove forme d'insicurezza, soprattutto per le fasce più giovani della popolazione e in alcuni casi hanno posto nuovi interrogativi sui modelli di welfare da sostenere. Anche i cambiamenti che hanno interessato la domanda di lavoro, come ad esempio la richiesta di una maggiore flessibilità e temporaneità dei rapporti di lavoro, hanno evidenziato la necessità di ripensare i sistemi di welfare costruiti e organizzati intorno ad un mondo del lavoro fondato su un paradigma in cui i contratti di lavoro erano prevalentemente di tipo standard e su basi permanenti. Infine, la crisi economica⁹³ ha messo in

⁹¹ Finanziando ad esempio programmi Comunitari attraverso il diversi Fondi Europei. Per un approfondimento si veda il paragrafo 2.1.

⁹² Per un approfondimento si veda il paragrafo 2.2.

⁹³ Si rimanda in particolare ai paragrafi 2.3 e 3.2.

discussione la validità e la sostenibilità di alcuni sistemi di protezione sociale soprattutto in quei paesi caratterizzati da una forte segmentazione del mercato del lavoro. Questo discorso vale soprattutto per i sistemi di welfare dei paesi “mediterranei” in cui l’impianto famiglia-lavoro poggiava sulla divisione di genere del lavoro, ma soprattutto sull’esistenza di alcune condizioni ben precise quali: elevati livelli di occupazione maschile, contratti di lavoro prevalentemente a tempo indeterminato e cospicue forme di protezione sociale (Naldini e Saraceno, 2011). Questo modello ha perso oggi tutta la sua efficacia e, soprattutto per le giovani generazioni, è in contrasto con una nuova compagine sociale in cui la stabilità delle relazioni e dei ruoli, sia sul piano familiare che lavorativo, è incerta e spesso temporanea e i rapporti di lavoro sono instabili.

La crisi economica, esplosa fra la fine del 2007 e l’inizio del 2008 ha accentuato e in parte accelerato i profondi cambiamenti che hanno investito il mondo del lavoro negli ultimi 10 anni. In tutta l’Europa, si è registrata una riduzione complessiva del lavoro visibile, sia in termini di posti di lavoro persi che rispetto alle ore lavorate essenzialmente a causa della contrazione dell’attività economica⁹⁴. È stato rilevato, infine, un accrescimento diffuso della c.d. precarietà del lavoro: i lavoratori hanno accettato, e non sempre scelto, forme di lavoro caratterizzate da contratti atipici, temporanei, o con orario ridotto principalmente in assenza di altre possibilità d’impiego (Eurofound 2014). Fra le molteplici trasformazioni che hanno attraversato il mondo lavoro negli ultimi anni un aspetto nuovo, non sempre facile da definire e misurare, con cui i lavoratori, uomini e donne, hanno dovuto faticosamente confrontarsi vi è, senza dubbio, il ridisegno dei confini fra i tempi e gli spazi del lavoro con la vita privata. Il lavoro sembra, infatti, appropriarsi sempre di più della vita quotidiana degli individui invadendone l’esistenza, condizionandone i progetti, e influenzando la sfera privata. Al riguardo, se il concetto di “conciliazione” rendeva bene l’idea rispetto alla necessità di ridurre i conflitti fra due sfere separate, temporalmente, fisicamente e simbolicamente (Curli 2004), nonché spesso contrapposte, oggi è probabilmente più appropriato considerarle congiuntamente ed utilizzare la visione suggerita dal termine “*work life balance*”⁹⁵ che supera i confini del “genere” ed è principalmente rivolto al lavoratore o alla lavoratrice. Al riguardo, interessanti sono le evidenze mostrate dall’European Working Conditions Survey condotta da

⁹⁴ Per un approfondimento si rimanda al paragrafo 2.2.

⁹⁵ Per il passaggio non solo lessicale, ma soprattutto semantico dal termine “conciliazione” al concetto di “work life balance” si rimanda al paragrafo 2.1.

Eurofound nel 2010. I dati hanno mostrato, infatti, come in generale nei paesi europei le difficoltà di *work life balance* varino non tanto in base al genere quanto piuttosto rispetto al ruolo ricoperto all'interno della famiglia⁹⁶. Fra le coppie *dual earner*, infatti, le difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata sono piuttosto omogenee (23,2% per gli uomini e 19,3% per le donne); nelle famiglie, invece, in cui uno dei due partner non lavora è il *breadwinner*, indipendentemente dal genere, colui che manifesta i maggiori problemi di conciliazione (il 20,6% delle donne nelle famiglie con *breadwinner* donna e il 24,0% degli uomini nelle famiglie con *breadwinner* uomo) (Canal 2014). Inoltre, la diffusione dell'instabilità lavorativa, l'aumento dei lavori precari, le nuove forme di flessibilità, soprattutto fra le nuove generazioni, hanno generato nuove implicazioni nella vita quotidiana e nei progetti familiari delle persone. La sempre maggiore flessibilità richiesta nei rapporti di lavoro, nella disponibilità pretesa in termini di tempo o adattabilità delle conoscenze e delle competenze, soprattutto nei confronti della forza lavoro più giovane, comincia, quindi, a segnare profondamente i percorsi e le biografie dei lavoratori, influenzando scelte personali come l'uscita dalla famiglia d'origine piuttosto che le scelte riproduttive.

Il lavoro di approfondimento condotto su alcune coppie italiane, s'inserisce in questo complesso e dinamico scenario, con l'obiettivo di dare voce e forma ad alcuni dei mutamenti in atto nelle identità maschili (Murgia e Poggio 2011; Ciccone 2009) e nelle strategie e negli equilibri familiari adottati da uomini e donne (Flaquer e Escobedo 2014; Tobío 2012).

Ad emergere è uno spaccato di una parte della società civile che propone nuovi modelli familiari e un nuovo valore simbolico della paternità. L'analisi delle interviste ha, ad esempio, evidenziato che per i padri la cura del figlio è influenzata, oltre che da una scelta dichiarata, anche dagli impegni lavorativi della coppia, in alcune circostanze più fissi e cadenzati nel caso della madre, più temporanei o legati al lavoro autonomo, piuttosto che ad un ambiente di lavoro che offre flessibilità oraria, nel caso del padre. Inoltre, nell'organizzazione del lavoro di cura (non solo quotidiano⁹⁷), all'interno della coppia ci sono stati dei cambiamenti: ad esempio in una coppia vi è stato una sorta di passaggio di testimone per cui oggi è la madre, attualmente meno impegnata con il lavoro, che riserva più tempo alla cura del

⁹⁶ 5h European Working Conditions Survey, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

⁹⁷ I padri sono stati ricontattati nel 2016 a tre anni dalla prima intervista.

figlio; o un aumento della condivisione della cura dovuto all'aumento del numero dei figli.

Lo studio realizzato attraverso l'utilizzo di un modello logistico lineare per stimare la probabilità, tenute presenti alcune caratteristiche dei padri e delle madri (ad es. titolo studio, tipo lavoro, numero ed età dei figli, etc.), che il proprio partner fosse un padre collaborativo ha fornito, inoltre, indicazioni interessanti: nel complesso, infatti, il livello di condivisione dei padri nella cura familiare è influenzato soprattutto dalle caratteristiche delle donne in coppia con il padre *high care*⁹⁸.

Le analisi condotte sulle interviste in profondità⁹⁹ e sui tre casi di approfondimento realizzati con l'ausilio del software Atlas.ti¹⁰⁰ hanno, infine, mostrato tendenze rilevanti e *insight* inaspettati e interessanti: la cura mostrata nei confronti dei figli e delle figlie sembra infatti in relazione, da un lato con alcune caratteristiche di flessibilità (codificate come "flessibilità interna" e "flessibilità esterna") possedute dai padri intervistati che, nel loro agire rinnovano i modelli familiari di riferimento e propongono differenti esempi di paternità; dall'altro da un moderno sentimento della paternità, associato ad emozioni nuove (codificate come "felicità di cura", "condivisione", "istinto paterno"), ma in qualche modo rilevate anche in altri studi (Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Alberdi 2007).

Il lavoro di approfondimento, inoltre, realizzato dal 2011 al 2016, non ha potuto non fare i conti con la fase di congiuntura economica negativa che ha colpito tutta l'Europa. La crisi economica ha in qualche modo lasciato traccia nelle parole degli intervistati e nei dati statistici presentati (sui livelli di attività lavorativa o nell'uso del tempo)¹⁰¹.

L'osservazione di diversi fenomeni all'interno di un arco temporale di 3 anni ha rivelato, infine, alcuni importanti mutamenti: nell'impegno orario e simbolico rivolto nei confronti del lavoro retribuito da uomini e donne, piuttosto che nella cura dei figli e nella condivisione del *ménage familiare*. Trasformazioni che paiono scardinare, soprattutto nella cura dei figli, il concetto di "sostituzione" o "alternanza" per avvicinarlo con quello di "condivisione" fra i generi. Alla base di tale mutamento sembra esserci una profonda affinità intellettuale, simbolica e pratica fra i partners (codificata come "condivisione delle passioni")¹⁰².

⁹⁸ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.2.

⁹⁹ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.3

¹⁰⁰ Per un approfondimento si veda il paragrafo 4.4

¹⁰¹ Per un approfondimento si vedano il capitolo 3 e il capitolo 4.

¹⁰² Si veda il paragrafo 4.4.

I processi di mutamento sociale tracciano nuovi percorsi fra le relazioni e le interdipendenze di genere e fra le funzioni materne e paterne. L'impressione generale è che la società civile stia attraversando, e in parte proponendo in alcuni casi, degli importanti cambiamenti che le istituzioni fino ad ora, forse, non sono state in grado di cogliere, o meglio accogliere.

Conclusiones

Hace más de 10 años alguien habló de la llamada “primavera de padres” (Sellnet 2006, p. 14) para evidenciar el proceso de transformación del rol paterno, en tensión entre los viejos modelos y los nuevos patrones, hasta el punto de dar vida a una multiplicación y multiplicidad de los roles de los padres, tanto biológicos¹⁰³ como sociales¹⁰⁴. En los últimos años ha aumentado, entonces, el interés hacia la paternidad y se ha generalizado la toma de conciencia de que la figura paterna juega un rol importante en el crecimiento de los hijos e hijas. Algunos estudios han evidenciado que la implicación emocional de los padres y la toma de conciencia en su cuidado influyen en el desarrollo cognitivo y habilidades sociales de éstos y, en general, en el bienestar recíproco (Cabrera et al. 2000). También se ha demostrado, en diversos análisis, que el cambio de las actitudes masculinas ya existía, aunque con frecuencia sus comportamientos siguen estando anclados en un modelo tradicional de organización familiar (Lizzi 2006; Tobío 2001; Zanatta 1999). Si los estudios sobre los hombres han comenzado a extenderse, sobre todo en el mundo anglosajón, desde mediados de los años Sesenta y Setenta (Zajczyk e Ruspini 2008), es sólo a partir de los años Ochenta cuando el interés creciente por los cambios de la figura paterna, ha afectado también a los países mediterráneos y se ha desplazado, de los estudios de naturaleza psicológica y pedagógica, donde se les había relegado previamente, también al ámbito sociológico¹⁰⁵ (Zajczyk e Ruspini 2008; Istat 2006a).

El interés respecto de los cambios masculinos ha estado influenciado, sin duda, por los profundos cambios

¹⁰³ En este caso la referencia es a la paternidad “ortospermática” (incluidas, simbolizada en el esperma) y “criospermática” (el primer elemento de la paternidad está representado por el esperma) (Calafà 2007).

¹⁰⁴ La multiplicación de los roles sociales se refiere a la paternidad “poliándrica” (tener hijos con madres diferentes), monoparental y homoparental (Calafà 2007).

¹⁰⁵ Cfr. Escabini E., Donati P. (eds.), *Studi sulla paternità*, Fascicolo monografico di Studi Interdisciplinari sulla famiglia n. 4, 1985; Bimbi F., Castellano G. (eds.), *Madri e padri: transizioni del patriarcato e cultura dei servizi*, Franco Angeli, Milano, 1990; Ventimiglia C., *Paternità in controllo. Padri raccontati che si raccontano*, Franco Angeli, Milano, 1996; Cavarero A., *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano, 1997; Di Giulio P., Carrozza S., *Il nuovo ruolo del padre*, in *Genere e Demografia*, a cura di Pinelli A., Raccioppi F., Rettaroli R., *Il Mulino*, Bologna, 2003; Bellassai S., *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma, 2004; Dell’Agnese E., Ruspini E., *Mascolinità all’italiana*, Utet, Torino, 2007; Tanturri M. L., Mercarini L., *Father’s involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist?*, Working paper, Child, n. 22/2009, 2009.

demográficos, económicos y sociales (ver capítulo 2) entre los cuales el significativo aumento de las familias con una doble fuente de ingresos ha contribuido a recuperar la discusión sobre los roles de género, ya sea en cuanto a la participación en el mercado de trabajo (el salario femenino no está siempre considerado salario de reserva), como con respecto a la gestión de las tareas del hogar y de cuidados. Hasta cierto punto este cambio ha estado alentado por la propia Europa que, desde su constitución, ha introducido el tema de la paridad entre mujeres y hombres como principio fundamental y ha jugado un importante rol en la promoción e implementación de la integración del género en todos los ámbitos de intervención (políticas de trabajo, educación, desarrollo económico) proporcionando, entre otras cosas instrumentos específicos (frecuentemente normativa, a veces financiera¹⁰⁶). También se ha señalado que aunque en Europa no existe una línea de política oficial y explícita sobre la familia, *“existe de hecho una política implícita de la familia a nivel comunitario, cuyos pilares fundamentales parecen ser el modelo de familia de dos personas trabajadoras, o al menos, un trabajador y medio, y la aceptación parcial de los cuidados de los más pequeños por parte de la sociedad, si bien en diferentes formas”* (Saraceno 2013, p. 99).

En cambio, Italia y España (aun con algunas diferencias) están caracterizadas en el panorama europeo, sobre todo en las décadas pasadas, por el modelo familiar del hombre proveedor, basado en una concepción tradicional de la familia y organizado sobre la división, entre los géneros, de las tareas y de la responsabilidad laboral y de cuidados familiares; atribuyendo este último aspecto a cargo de la propia familia (y en concreto a la mujer); estableciendo rara vez la participación del Estado. A lo largo de los años, entonces, las políticas *work life balance* puestas en marcha en cada país europeo, aun teniendo en cuenta las directrices comunitarias, se han caracterizado por tener objetivos y contenidos que reflejan las características de los sistemas del bienestar¹⁰⁷ en los que fueron desarrolladas. No obstante las profundas transformaciones socio-económicas y demográficas de las últimas décadas han producido nuevas formas de incertidumbre, sobre todo para los sectores más jóvenes de la población y en algunos casos han planteado nuevos interrogantes sobre el mantenimiento del modelos del bienestar.

¹⁰⁶ Financiando por ejemplo programas Comunitarios a través de diferentes Fondos Europeos. Para una mayor profundización ver el párrafo 2.1.

¹⁰⁷ Para una mayor profundización ver el párrafo 2.2.

También los cambios que han afectado a la demanda de trabajo, como por ejemplo la demanda de una mayor flexibilidad y temporalidad de las relaciones de trabajo, han evidenciado la necesidad de repensar los sistemas del bienestar construidos y organizados en torno a un mercado de trabajo fundado en un paradigma en el que los contratos de trabajo eran prevalentemente de tipo estándar y de carácter indefinido. Finalmente, la crisis económica¹⁰⁸ ha puesto en duda la validez y sostenibilidad de algunos sistemas de protección social, sobre todo en aquellos países caracterizados por una fuerte segmentación del mercado de trabajo. Este discurso vale sobre todo para los sistemas de bienestar de los países “mediterráneos”, en los que el sistema familia-trabajo se apoyaba en la división de géneros, pero sobre todo en la existencia de algunas condiciones muy concretas como: elevados niveles de ocupación masculina, contratos de trabajo prevalentemente a tiempo indefinido y una destacada forma de protección social (Naldini y Saraceno 2011). Este modelo ha perdido hoy toda su eficacia y, sobre todo, para las jóvenes generaciones, está en contradicción con una nueva estructura social en la que la estabilidad de las relaciones y de los roles, tanto en el plano familiar como en el laboral, es incierta y a menudo temporal y las relaciones de trabajo son inestables.

La crisis económica, iniciada entre finales de 2007 y comienzos de 2008 ha acentuado y en parte acelerado los profundos cambios que han invertido el mercado de trabajo en los últimos 10 años. En toda Europa, se ha registrado una reducción general del trabajo visible, ya sea en términos de puestos de trabajos perdidos como respecto a horas trabajadas, esencialmente a causa de la contracción de la actividad económica¹⁰⁹. Se ha constatado además un crecimiento generalizado de la precariedad en el empleo: los trabajadores y trabajadoras han aceptado, que no siempre elegido, formas de trabajo caracterizadas por contratos atípicos, temporales, o con horario reducido, principalmente por la ausencia de otras posibilidades de empleo (Eurofond 2014). Entre las múltiples transformaciones que ha experimentado el mercado laboral en los últimos años un nuevo aspecto, no siempre fácil de definir ni medir, con el que los trabajadores, hombres y mujeres, han tenido que enfrentarse arduamente, ha sido sin duda, el rediseño de los límites entre el tiempo y los espacios de trabajo y la vida privada. Efectivamente el trabajo siempre parece apropiarse más de la vida cotidiana de las personas invadiendo su

¹⁰⁸ Se remite en particular a los párrafos 2.3 y 3.2.

¹⁰⁹ Se remite al párrafo 2.2.

existencia, condicionando los proyectos e influyendo en su esfera privada. En este sentido, si el concepto de “conciliación” hacía buena la idea sobre la necesidad de reducir los conflictos entre dos esferas separadas, temporal, física y simbólicamente, (Curli 2004) a menudo contrapuestas, hoy es probablemente más apropiado considerarlo conjuntamente y utilizar la visión propuesta del término “*work life balance*”¹¹⁰ que supera los límites del “género” y está dirigido principalmente al trabajador o trabajadora. Al respecto son interesantes las evidencias mostradas en la Encuesta Europea de Condiciones Laborales llevada a cabo por Eurofond en 2010. Los datos han mostrado de hecho, cómo en los países europeos en general, la dificultad del *life work balance* varía no tanto en base al género sino más bien respecto al rol en el seno de la familia¹¹¹. De hecho en las parejas *dual earner* las dificultades para conciliar trabajo y vida privada son más bien homogéneas (23,2% para los hombres y 19,3% para las mujeres); sin embargo, en las familias en las que uno de los que no trabaja es el proveedor de la familia, independientemente del género, se manifiestan mayores problemas de conciliación (el 20,6% de las mujeres en las familias con proveedora mujer y el 24,0% de los hombres en las familias con proveedor hombre) (Canal 2014). Además, la propagación de la inestabilidad laboral, el aumento de los trabajos precarios, las nuevas formas de flexibilidad, sobre todo entre las nuevas generaciones, han generado nuevas implicaciones en la vida cotidiana y en los proyectos familiares de las personas. La siempre creciente flexibilidad requerida en las relaciones laborales, en la disponibilidad reclamada en términos de tiempo o adaptabilidad de conocimientos y competencias, sobre todo respecto de la mano de obra más joven, empieza a marcar profundamente los itinerarios y la biografía de las personas trabajadoras, influyendo en las opciones personales como la salida de la familia de origen antes de la opción reproductiva.

El trabajo de profundización en el que participaron algunas parejas italianas, se inscribe en este complejo y dinámico escenario, con el objetivo de dar voz y forma a algunos de los cambios en la identidad masculina (Murgia y Poggio 2011, Ciccone 2009) y en las estrategias y equilibrios familiares adoptados por mujeres y hombres (Flaquer y Escobedo 2014; Tobío 2012).

¹¹⁰ Para el paso no sólo léxico, sobre todo semántico, desde el término “conciliación”, hasta concepto de “work life balance”, véase el párrafo 2.1.

¹¹¹ 5h European Working Conditions Survey, 2010 <http://www.eurofond.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

Ha surgido un sector de la sociedad civil que propone nuevos modelos familiares y un nuevo valor simbólico de la paternidad. El análisis de las entrevistas ha evidenciado por ejemplo que, para los padres el cuidado de hijas e hijos está influido, más que por una elección, por la vida laboral de la pareja, en algunas circunstancias de manera más fija y regular en el caso de la madre, y en el caso del padre más temporal o unido al trabajo autónomo, en vez de a un ambiente de trabajo que ofrece flexibilidad horaria. Además, en la organización del trabajo de cuidados (no solo diarios), en el seno de la pareja (se ha contactado con los padres tras tres años desde la primera entrevista) se han producido cambios: por ejemplo, una especie de relevo en una pareja hoy es la madre, actualmente menos ocupada con el trabajo, la que dedica más tiempo al cuidado de hijas e hijos; o un aumento en el reparto de los cuidados debido al aumento del número de hijos.

El estudio realizado a través de la utilización de un modelo logístico lineal para estimar la probabilidad, teniendo en cuenta algunas características de los padres y las madres (por ejemplo, nivel formativo, tipo de trabajo, número y edad de hijas e hijos, etc.), que la pareja fuera con un padre colaborador ha proporcionado asimismo, datos interesantes: en efecto, en general el nivel de reparto de los padres en la prestación de cuidados en la familia, está influido más por las características de las mujeres que viven en pareja con el tipo de padre *high high care*¹¹².

El análisis llevado a cabo en las entrevistas en profundidad¹¹³ y en los tres casos de profundización realizados con la ayuda del software Atlas.ti¹¹⁴, han mostrado finalmente tendencias relevantes y percepciones inesperadas e interesantes: el cuidado hacia hijos e hijas parece en efecto relacionado, por una parte con algunas características de flexibilidad (codificadas como “flexibilidad interna” y “flexibilidad externa”) de los padres entrevistados que, con su forma de actuar renuevan los modelos familiares de referencia y proponen diferentes ejemplos de paternidad; por otro lado, con un moderno sentido de la paternidad, asociado a emociones nuevas (codificadas como “felicidad del cuidado”, “reparto”, “instinto paterno”), pero de alguna forma observado también en otros estudios (Murgia e Poggio 2011; Zajczyk e Ruspini 2008; Alberdi 2007).

¹¹² Para una mayor profundización ver el párrafo 4.2.

¹¹³ Para una mayor profundización ver el párrafo 4.3.

¹¹⁴ Para una mayor profundización ver el párrafo 4.4.

Asimismo, el trabajo de profundización realizado de 2011 a 2016, no ha podido no eludir la fase de coyuntura económica negativa que ha golpeado a toda Europa. La crisis económica ha dejado, de alguna forma, rastro en todas las palabras de los entrevistados y en los datos estadísticos presentados (sus niveles de actividad laboral o en los usos del tiempo)¹¹⁵. La observación de diversos fenómenos en un espacio temporal de 3 años ha revelado, además, algunos cambios importantes: en el compromiso horario y simbólico dedicado al trabajo retribuido de hombres y mujeres, en el cuidado de hijas e hijos y en el reparto de las tareas domésticas. Transformaciones que parecen desmontar, sobre todo en el cuidado de los hijos, el concepto de “sustitución” o “alternancia”, para reemplazarlo con el de “compartir” entre los géneros. En la base de dicho cambio parece estar una profunda afinidad intelectual, simbólica y práctica entre los miembros de la pareja (codificada como “compartir pasiones”)¹¹⁶.

Los procesos de cambio social trazan nuevas rutas entre las relaciones y la interdependencia de géneros y entre las funciones maternas y paternas. La sensación general es que, en algunos casos, la sociedad civil está atravesando y en parte proponiendo cambios que las instituciones hasta ahora, quizás, no han sido capaces de acoger, o mejor admitir.

¹¹⁵ Para una mayor profundización ver el capítulo 3 y el capítulo 4.

¹¹⁶ Ver el párrafo 4.4.

6 Bibliografia

Bibliografia

- Alber J., 1986, *Dalla carità allo Stato sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Amato P. R., Rivera F., 1999, *Paternal Involvement and Children's Behavior Problems*, in "Journal of Marriage and the Family", 61, pp. 375-384.
- Antonnen A., Sipilä J., 1996, *European Social Care Services: Is It Possible to Identify Models?*, in "Journal of European Social Policy", vol. 6, n. 2, pp. 87-100.
- Anxo D., L. Flood, L. Mencarini, A. Pailh, A. Solaz and M.L. Tanturri, 2007, "Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US", *Feminist Economics*, vol. 17 no.3, Rice University, Houston, pp. 159-195.
- Asher R., 2011. *Shattered. Modern motherhood and the illusion of equality*, Harvill Secker, London.
- Balbo L., 1978, *La doppia presenza*, in "Inchiesta", 32, pp. 3-6.
- Balduzzi P., Rosina A., 2010, *I giovani italiani nel quadro europeo. La sfida del "degiovanimento"*, Ricerca. Ricerca educativa, valutativa e studi sociali sulle politiche e il mondo giovanile, Vol. 2, n. 2, pp. 201-213.
- Banfield E. C., 1958, *The Moral Basis of a Backward Society*, Glencoe Ill, Chicago, Free Press.
- Barbagli M., Saraceno C., 1997, *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Bargellini C., 1998, *Comunicare per immagini: antropologia visuale e pratica interculturale*, di Costanza Bargellini e Antonio Marrazzi (eds.), Cariplo ISMU, Milano.
- Baronio G., 2014, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro*, Isfol, Roma.
- Barthes R., 1988, *La morte dell'autore*, in ID., *Il brusio della lingua*, Torino, Einaudi (ed.ne orig.le 1968).
- Bazzocchi V., 2012, *Parità di genere nell'Ue e riflessi nell'ordinamento italiano*, Europeanrights.eu.

- Bergamante F., Canal T., 2013, *Los sistemas de bienestar y los jóvenes: resultados de un análisis multivariado en la Unión europea*, paper presentato all' XI Congreso de la Federación Española de Sociología "Crisis y cambio: propuesta desde la sociología", Madrid, 10-12 Luglio 2013.
- Bergamante F. (eds), 2011, *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Isfol, Roma.
- Bettio et al., 2012, *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*, European Commission, Brussels.
- Bettio F., Verschlagina A., 2010, *Quando lei guadagna di più*, ingenerere.it, <http://www.ingenerere.it/articoli/quando-lei-guadagna-di-pi>
- Bettio F. and Plantega J., 2004, *Comparing Care regimes in Europe*, in "Feminist Economics", vol.10, n.1.
- Bianchi M., 2000, *Maternal employment and time with children; dramatic change or surprising continuity*, in "Demography", 37, n.4, pp. 401-414.
- Bjørnholt M., 2011, *Congedi di paternità, il record norvegese*, ingenerere.it, <http://www.ingenerere.it/articoli/congedi-di-paternita-il-record-norvegese>
- Bolasco S., 1997, *"L'analisi informatica dei testi"*, in Ricolfi, L. (a cura di), *La ricerca qualitativa*, NIS, Roma.
- Borra C., 2006, *"Female labour participation and child care choices in Spain"*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Working Paper E2006/16.
- Boudon R., 1993, *European sociology: the identity lost*, in *Sociology in Europe. In search of identity* (eds. di B. Nedelmann e P. Sztopka), New York-Berlin.
- Bourdieu, P., 2004, *La fotografia. Usi e funzioni sociali di un'arte media*, Guaraldi, Rimini.
- Bradshaw J. And Ditch J. (eds.), 1993, *Support for Children. A Comparison of Arrangements in Fifteen Countries*, Research Report 21, London.
- Broomhill R., Sharp R., 2012, *Australia's parental leave policy and gender equality: An international comparison*, Adelaide,

- Australian Workplace Innovation and Social Research, Centre, The University of Adelaide.
- Bruzzese D., Romano M.C., 2006, *La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità*, in ISTAT, Rosina A., Sabbadini L. L. (a cura di), *Diventare padri in Italia*, Argomenti n. 31, Roma.
- Burnett S.B.; Gatrell C.J.; Copper C.L., Sparrow, P., 2013. “*Fathers at work: A ghost in the organizational machine*”, in *Gender, Work and Organization*, Vol. 20, No. 6, Nov. 2013, pp. 632-646.
- Cabrera N.J. et al., 2000, *Fatherhood in the Twenty-First Century*, in “Child Development”, January-February, vol.71, n.1.
- Calafà L. (eds.), 2007, *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna,.
- Calafà L., 2001, *La conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, ed. Il Sole 24 Ore, 2001.
- Campelli E., 1983, *Introduzione a Analisi del contenuto. Introduzione metodologica*, trad. it. Torino, Eri (ed.ne orig.le 1980).
- Canal T., 2016 (eds.), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di Monitoraggio del Mercato del Lavoro 2015*, Isfol, Roma.
- Canal T., 2015, *Flessibilità sul lavoro, flessibilità nella vita*, in Cavarra R., Rella P., Rossotti L., Bergamante F., Canal T. (eds.), *Il lavoro in crisi*, Aracne Editrice, Roma.
- Canal T., 2014, *L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere*, in ingenere.it, <http://ingenere.it/articoli/lequilibrio-tra-vita-e-lavoro-non-e-una-questione-di-genere>
- Canal T., 2013, *La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione*, in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Isfol, Roma.
- Canal T., 2012, *Paternità e cura familiare*, Osservatorio Isfol, II, N.1, pp. 95-111 <http://goo.gl/AOwQsa>

- Canal T., 2012, *L'era del pater sapiens*, Newton, N. 27, luglio 2012, Ri.Do Servizi Editoriali, Milano, 2012, pp.14-27.
- Canal T., 2011, *Perché non vai all'asilo? Analisi delle scelte di cura per la prima infanzia nelle regioni italiane*, in Bergamante F. (eds) *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Isfol, Roma.
- Canevacci M., 2003, *Antropologia della comunicazione visuale: feticci, merci, pubblicità, cinema, corpi, videoscape*, Meltemi, Roma.
- Canevacci M., 2000, *Sincretismi*, Costa&Nolan, Genova.
- Canevacci M. e Marano F., 2000, *Antropologia della comunicazione visuale: per un feticismo metodologico*, Costa & Nolan, Genova
- Canevacci M., 1985, *Teorie e tecniche di antropologia visuale*, Laboratorio antropologico universitario, Palermo.
- Capriolo P., 1980, "L'antropologia visiva in una disciplina di parole", in *La Ricerca Folklorica*, N° 2.
- Carneiro P., Heckman J., 2003, *Human capital policy*, Cambridge (MA), NBER working papers 9495.
- Caroli D., 2014, *Per una storia dell'asilo nido in Europa tra Otto e Novecento*, Franco Angeli, Milano.
- Casetti F., Di Chio F., 1998, *Analisi della televisione*, Milano, Bompiani.
- Centra M., Gualtieri V., 2011, *Nota metodologica*, in ISFOL, Pistagni R. (a cura di), *Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, Isfol, Roma.
- Charmaz K., 2006, *Constructing Grounded Theory*, Sage Publications Ltd, London.
- Chiaretti G., 2002, *Interni familiari. Relazioni e legami d'amore*, Franco Angeli, Milano.
- Ciccone S., 2011, "Essere padri: l'inseguimento frustrato di un potere o un'esperienza di libertà", in Murgia A., Poggio B., *Padri che cambiano*, Edizioni ETS, Pisa.
- Ciccone S., 2009, *Essere maschi*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- CNEL, 2010, *Il lavoro delle donne. Osservazioni e proposte*, Assemblea 21 luglio 2010.

- Coltrane S., 1996, *Family man. Fatherhood, housework and gender equity*, Oxford University Press, New York.
- Corbetta P., 2005, *La ricerca sociale: metodologia e tecniche - III. Le tecniche qualitative*, Il Mulino, Bologna.
- Curli B., 2004, *Il Novecento. Lavoro e cittadinanza*, in Calvi G. (eds.), *Innesti. Donne e genere nella storia sociale*, Viella, Roma.
- Curtarelli M., Lyly-Yrjanainen M., Greet Vermeulen G., 2012, *Qualità e sostenibilità del lavoro in Europa. Evidenze dall'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro*, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano.
- Cutillo A., Gualtieri V., 2016, *Crisi economica e occupazione atipica*, in Canal T., 2016 (eds.), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di Monitoraggio del Mercato del Lavoro 2015*, Isfol, Roma.
- D'Addio A. C., D'Ercole M. M., 2005, *"Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: the role of policies"*, OECD Social Employment and Migration Working papers N. 27, OECD, Paris.
- Del Boca D., 2015, *Perchè investire nella prima infanzia?*, Approfondimenti, in *Cittadini in Crescita*, Nuova serie 2-2014, Istituto degli Innocenti, Firenze, pp.5-10.
- Del Boca D., Pasqua S., 2010, *La maternità all'europea responsabilizza i padri*, *lavoce.it*, 26.10.2010. <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1001977.html>.
- Del Boca, D., Pasqua, S., Pronzato, C., 2009, *Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective*, *Oxford Economic Papers*, 61 (suppl. 1), pp. 147-171.
- Del Boca D., Locatelli M., Pasqua S., Pronzato C., 2003, *Analysing women's employment and fertility rates in Europe: differences and similarities in Northern and Southern Europe*, WP Child, Torino.
- Deriu F. (eds.), 2008, *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma*, Carocci, Roma.

- Donati P., 1997, *Le generazioni in un'ottica relazionale*, in Lazzarini Guido, Anna Cugno, 1997, "Risorse e generazioni", Franco Angeli, Milano.
- Duvander A.Z, Haas L., 2013, "Sweden country note", in P. Moss (eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2013*, 2 Apr. 2014.
- Eco U., 1979, *Lector in fabula. La cooperazione interpretativa nei testi narrativi*, Bompiani, Milano.
- EGGE – European Commission's Expert Group on gender and Employment Issues, 2009, *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European Countries*, European Commission, Brussels.
- Ermisch J., 1989, "Purchased child care, optimal family size and mother's employment: theory and econometric analysis", *Journal of Population Economics*, N. 2, pp. 79-102,
- Escobedo A., Meil G., 2013, "Spain country note", in P. Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2013*, 2 Apr. 2014.
- Esping-Anderson G., 2009, *The incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*, Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen G, 2000, *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, Il Mulino, Bologna.
- Esping-Andersen G, 1990, *The Three World of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Eurobarometro, 2015, *Gender Equality*, Special Eurobarometer 428, European Union 2015.
- Eurofound, 2014, *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, Dublin.
- Eurofound, 2013, *Women, men and working conditions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound, 2012a, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound, 2012b, Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Lyly-rjänäinen, M., Biletta, I. and Cabrita, J., *Fifth European Working Conditions Survey: Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound, 2012 c, *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission, 2015, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.
- European Commission, 2014, *Employment and Social Developments in Europe 2014*, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.
- European Commission, 2013, *Employment and Social Developments in Europe 2013*, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.
- European Commission 2013, *Barcelona Objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, European Commission, Bruxelles.
- European Commission, 2009, *The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets*, VC/2007/0927, Final report, March 2009, Brussels.
- European Parliament, 2014, *A new strategy for gender equality post 2015*, Directorate General for Internal, Bruxelles.
- EUROSTAT, 2016, *Births and fertility in the EU*, Pressrelease, 49/2016 - 15 March 2016, Bruxelles.
- EUROSTAT, 2015, *People in the EU: who are we and how do we live?*, Eurostat, Bruxelles.
- EUROSTAT, 2009, European Commission, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, edition.

- EUROSTAT, 2006, *How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?*, Statistics in Focus, 4, 2006.
- EUROSTAT, 2004, *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men* (data 1998-2002), Statistical Office of the European Communities.
- Fagan C., 2004, *Gender and working-time in industrialised countries*, in Messenger J. (eds.), *Finding the balance: Working time and workers' needs and preferences in industrialised countries*, Routledge, London, pp. 108–146.
- Fasano A., Mignolli N., 2012, *L'impatto intergenerazionale nella valutazione delle politiche. Metodologie ed esperienze a confronto* in Cordella G., Masi S. E. (a cura di), (2012), "Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?", Roma, Carocci.
- Fasano A., 2010, *Conciliare cura e lavoro. Politiche e differenze di genere in alcuni paesi europei*, Scripta Web, Napoli.
- Felfe, C., Lalive, R., 2012, *Early child care and child development: for whom it works and why*, IZA Discussion Paper N. 7100, Institute for the Study of Labor.
- Ferrera M., 2008, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- Ferrera M., 1998, *Le trappole del Welfare. Uno Stato sociale sostenibile per il XXI secolo*, Il Mulino, Bologna.
- Ferrera M., 1996, *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, in *Journal of European Social Policy*, n. 1, 1996, pp. 17-37.
- Ferrera M., 1984, *Il Welfare State in Italia. Sviluppo e crisi in prospettiva comparata*, Il Mulino, Bologna.
- Feyerabend P.K., 2007, *Dialogo sul metodo*, GLF Editori Laterza, Bari.
- Fideli R., Marradi A., 1996, *Intervista*, in *In Enciclopedia delle Scienze Sociali*, vol. V., Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, pp. 71-82.
- Fisher K., McCulloch A., Gershuny J., 1999, *British fathers and children; a report for Channel 4 Dispatches*, Technical

- report, Institute for Social and Economic Research, Colchester, UK.
- Flaquer L., Escobedo A., 2014, *Licencias parentales y política social de la paternidad en España*, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, Núm. 1, pp. 69-99.
- Flaquer L., 2000, *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales, Núm.3, Fundación "la Caixa", Barcelona.
- Flora P. and Heidenheimer A. J. (eds.), 1981, *The Development of Welfare States in Europe and America*, Transaction Books, London.
- Frey M., 2002, *Possibilities of, and barriers to, the employment of women on child care leave and inactive for family reasons*, Phare Research programme, Budapest.
- Galinsky E., Bond J.T., Hill J., 2004, *When Work Works: A Status Report on Work Flexibility: Who has it? Who wants it? What difference does it make?*, Families and Work Institute, New York.
- Gallino L., 2002, *Diario postumo di un uomo flessibile*, "Repubblica", 20 febbraio 2002.
- Gauthier A.H., 2010, *The impact of the economic crisis on family policies in the European Union*, European Union, Brussels.
- Gauthier A.H., 1996, *The State and the Family*, Clarendon Press, Oxford.
- Gavio F., Lelleri R., 2006, *La fruizione dei congedi parentali in Italia nella pubblica amministrazione, nel settore privato e nel terzo settore. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000*, Osservatorio nazionale delle famiglie.
- Gazier B., Gautié J., 2011, *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, Journal of Economic and Social Policy, Vol. 14: Iss. 1, Article 6.
- Giuliano L., La Rocca G., 2008, *L'analisi automatica e semi-automatica dei dati testuali*, Edizioni Universitarie di Lettere Economia Diritto, Milano.

- Glaser B. G., Strauss A. L., 1967, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Reprinted 2006, Aldine Transaction, New Brunswick.
- Gobo G., 2020, *Le risposte e il loro contesto. Processi cognitivi e comunicativi nelle interviste standardizzate*, Franco Angeli, Milano.
- Goldman L. e Altman, M., 2008, *Why do people overwork? Oversupply of hours of labour, labour market forces and adaptive preferences*, in Burke, R. e Cooper, C., (a cura di), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, Emerald, Bingley, United Kingdom.
- Gosetti G., 2012, *Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi*, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano.
- Guidicini P., 1995, *Questionari. Interviste. Storie di vita. Come costruire gli strumenti, raccogliere le informazioni ed elaborare i dati*, Franco Angeli, Milano.
- Hallberg D., Klevmarken A., 2001, *Time for children: A study of parents time allocation*, Technical report, Uppsala University, Department of Economics.
- Hammer E., Österle, A., 2003, *Welfare State Policy and Informal Long-Term Care Giving in Austria: Old Gender Divisions and New Stratification Processes Among Women*, in Journal of Social Policy, vol. 32, n. 1.
- Hantrais L. and Letablier M.T., 1996, *Family and Family Policies in Europe*, Addison Wesley longman, Londra/New York.
- Haas L., Hwang P.C., 2008, *"The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden"*, in Community, Work and Family, No. 11, pp. 85-104.

- Heckman, J.J., et al., 2010, *The rate of return of The High/Scope Perry Preschool Program*, in «Journal of Public Economics», 94, p. 114-128.
- Heckman J.J., 2006, *Skills Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children*, in *Science*, vol. 321, n. 5782.
- Hill E. J., Martinson V. K., Ferris & Baker R. Z., 2004, “*Beyond the Mommy Track: The Influence of New-Concept Part-time Work for Professional Women on Work Family*”, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 25, no. 1, pp.121-136.
- Hobson B., 1990, *No exit, No Voice Women's Economic Dependency and Welfare State*, in “*Acta Sociologica*”, n.33.
- Hochschild J., 1989, *The second shift. Working parents and the revolution at home*, Viking, New York.
- Huerta M. et al., (2013), “*Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries*”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140, OECD Publishing.
- ILO, 2014, *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, International Labour Office, Geneva.
- ILO, 2013, *Decent Work indicators*, International Labour Office, Geneva.
- INE, 2015, *España en cifras 2015*, INE, Madrid.
- ISAE, 2009, *Politiche pubbliche e redistribuzione, Rapporto ISAE*, Roma, ottobre 2009.
- Iser, W., 1987, *L'atto della lettura*, Il Mulino, Bologna (ed.ne orig.le 1976).
- ISFOL, Bergamante F. (eds.), 2011a, *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Isfol, Roma.
- ISFOL, Pistagni R. (eds.), 2011b, *Perchè non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, Isfol, Roma.
- ISTAT, 2015, *Rapporto Annuale 2015*, Istat, Roma.
- ISTAT, 2014, *Rapporto Annuale 2014*, Istat, Roma.

- ISTAT, 2011, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010*, http://www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/rapporto_2011.pdf.
- ISTAT, 2010, *La divisione dei ruoli nelle coppie. Anni 2008-2009*. Statistiche in breve, 10 novembre 2010, http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20101110_00/
- ISTAT, Romano M. C., R. Ranaldi (eds.), 2008, *Conciliare lavoro e famiglia*, Argomenti n. 33, Roma.
- ISTAT, Romano M. C. (eds.), 2007, *I tempi della vita quotidiana*, Argomenti n. 32, Roma.
- ISTAT, Rosina A., Sabbadini L. L. (eds.), 2006a *Diventare padri in Italia*, Argomenti n. 31, Roma.
- ISTAT, Lo Conte M., Prati S. (eds.), 2006b, *Avere un figlio in Italia*, Informazioni n. 32, Roma.
- Junter-Loiseau A., Tobler C., 1996, *La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico*, in *Ragion Pratica* 1996/6.
- Jenson J., 2007, *As the European Union begins to play with LEGO®, what are the consequences for women?*, Intervento al meeting dell'European Studies Association, Montreal, 17-19 May 2007.
- Jaumotte F., 2003, *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries*, OECD, Paris.
- Keck, W., Saraceno, C, 2008, *Grandchildhood in Germany and Italy: An exploration*, in Arnlaug, L, Saraceno, C. (eds.), *Childhood: changing contexts: comparative social research*, vol. 25, Biggleswade, UK, Emerald, p. 133-16.
- Kertzer D. I., 1983, *Generation as a Sociological Problem*, in "Annual Review of Sociology", vol. 9.
- Knijin T., Selten P., 2002, *Transformations of fatherhood: the Netherlands*, in B. M. Hobson (a cura di), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Lamb M., 1997, *The Father's Role*, Wiley, New York.

- Landow G.P., 1998, *L'ipertesto. Tecnologie digitali e critica letteraria*, trad. it. a cura di Paolo Ferri, Edizioni Bruno Mondadori, Milano.
- Langan M. and Ostner I., 1991, *Gender and Welfare: Towards a Comparative Framework*, in Room G. (eds).
- La Rosa M., 2013, Introduzione, in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Isfol, Roma
- Lau R., 2000, *Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model*, "International Journal of Service Industry Management", 11, 5, 2000, pp. 422-437.
- Leira A., 1992, *Welfare States and Working Mothers. The Scandinavian Experience*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Lewis J., 1992, *Gender and the Development of Welfare Regimes*, Journal of European Social Policy, London.
- Lewis J., 1997, *Who cares? Gender and Welfare Regimes*, in "Social Politics", Summer 1997, Oxford University Press, pp. 182-187.
- Lister, R. 1994. *She has other duties: Women, citizenship and social security*, in S. Baldwin and J. Falkingham (eds.), *Social Security and Social Change*, Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf, pp.31-44.
- Lizzi E., 2006, *La paternità nelle famiglie numerose*, in ISTAT, Rosina A., Sabbadini L. L. (eds.), *Diventare padri in Italia*, Argomenti n. 31, Roma.
- Lo Russo G., 1995, *Uomini e padri. L'oscura questione maschile*, Borla, Roma.
- Lotman J.M., 1985, *"Il testo nel testo"*, in J. Lotman, *La semiosfera*, Marsilio, Venezia.
- Mamolo M., Di Giulio P., Bernardi L., 2008, *Fecondità, intenzioni riproduttive e lavoro in una prospettiva di coppia*, in Deriu F. (eds.), 2008, *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma*, Carocci, Roma.
- Mandrone E., Radicchia D., 2011, *La ricerca di lavoro: i canali di intermediazione e i Centri per l'impiego*, Studi Isfol, 2/2011, Isfol, Roma.

- Mantovanelli D. 2007, *Italia. Normative ed esperienze locali di politiche familiari*, in Nunnin R. e Vezzosi E., *Donne e famiglie nei sistemi di welfare*, Carocci, Roma.
- Ministero de Empleo y Seguridad Social, 2014, *Estadística de Contracto*, Subdirección General de Estadística e Información, Madrid.
- Mosca A., Ruspini E., 2010, *Prova di paternità. A casa con i bimbi*, ingenere.it <http://www.ingenere.it/articoli/prova-di-paternita-casa-con-i-bimbi>
- Murgia A., Poggio B., 2011, *Padri che cambiano*, Edizioni ETS, Pisa.
- Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna.
- Naldini M., 2006, *Trasformazioni lavorative e familiari. Soluzioni di policy in diversi regimi di welfare*, in "Economia&Lavoro", n.1.
- O'Brien M., 2013, *"Fitting fathers into work-family policies: International challenges in turbulent times"*, in *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 33, No. 9/10, 2013, pp. 542-564.
- O'Brien M., 2009. *"Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact"*, in "The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science", July, Vol. 624, No. 1, pp. 190-213.
- O'Brien M., Berit B. and Elin K., 2007, *"Fathers, Work and Family Life"*, Community, Work and Family, Vol. 10, No. 4, pp. 375-386.
- OECD, 2011, *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris.
- Orloff A.S., 1993, *Gender and the Social Rights in Citizenship: the comparative analysis of Gender Relation and Welfare State*, in "American Sociological Review, vol. 58.
- Paci M., 2005, *Organizzazione del tempo e sistema delle tutele*, in La Rivista delle Politiche Sociali, n.3.

- Piccone Stella S., Saraceno C., 1996, *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna.
- Pizzuti F. R. (eds.), 2011, *Rapporto sullo Stato sociale 2011. Questione giovanile, crisi e welfare state*, Edizioni Simone, Napoli.
- Pruchno R., Litchfield L., Fried M., 2000, *Measuring the Impact of Workplace flexibility, Findings from the National Work Life Measurement Project*, Boston M.A, Boston College for Work e Family.
- Ramirez A., 1999, *La valeur du travail. L'insertion dans le marché du travail des immigrées marocaines en Espagne*, in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 15, n. 2, pp. 9-36.
- Reyes R., 2009, *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*, Plaza y Vladés, Madrid.
- Riessman C.K., 1993, *Narrative Analysis*, Sage, Newbury Park.
- Risè C., 2003, *Il padre, l'assente inaccettabile*, San Paolo, Milano.
- Rivellini G., Di Giulio P., 2006, *Impegno lavorativo paterno e rapporto con i figli*, in ISTAT, Rosina A., Sabbadini L. L. (eds.), *Diventare padri in Italia*, Argomenti n. 31, Roma.
- Romano M.C., Mencarini L. & Tanturri M.L., 2012, eds, *Uso del tempo e ruoli di genere*, Istat, Argomenti n.43, Roma.
- Rosina A., 2012, *Giovani in Italia: le ragioni di un ritardo*, in, Livi Bacci M. (eds.), "Per un'Italia che riparta dai giovani: analisi e politiche", Neodemos 2012.
- Rosina A., Caltabiano M., Preda M., 2009. "La geografia italiana del degiovanimento", in Macchi G. (eds.), *Geografia del popolamento. Casi di studio, metodi e teorie*, Fieravecchia, Siena.
- Rosina A., 2009, *Il paese dei vecchi padri*, ingenerere.it
<http://www.ingenerere.it/articoli/il-paese-dei-vecchi-padri>
- Rubin G., 1975, *The Traffic in Women: Notes on the political economy of sex*, in Reiter Rayna R. (eds.) *Toward an anthropology of women*, New York, pp. 157 – 210.

- Salmieri L., 2006, *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna.
- Salido O., Moreno L., 2012, "*Female employment and welfare development in Spain*", Ayse Bugra y Yalçın Özkan (eds.) Trajectories of female employment in the Mediterranean, Palgrave MacMillan.
- Samek M., Semenza R., 2008, *Lone women in Europe: social risks and policy responses*, Paper presentato alla conferenza annuale ESPAnet Italia 2008, Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo, Ancona 6-8 novembre 2008.
- Samek Lodovici M. e Oliva D., 2005, *Europa. Modelli di conciliazione dei tempi*, in "la Rivista delle Politiche Sociali", n.3.
- Sainsbury D. (eds.), 1996, *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Sainsbury D. (eds.), 1994, *Gendering Welfare States*, Sage, London.
- Saraceno C., 2013, *Il welfare. Modelli e dilemmi della cittadinanza sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno, 2010, *Nuovi padri, la legge e il congedo*, in [ingenere.it](http://www.ingenere.it) <http://www.ingenere.it/articoli/nuovi-padri-la-legge-e-il-congedo>
- Saraceno C., 2006, *Introduzione. Uso e abusi del termine conciliazione*, in "Economia & Lavoro", n. 1, 2006.
- Saraceno C., 2003, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, In "Polis", n.4.
- Saraceno C., 2003, *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno C., 1997, *Le politiche per la famiglia*, in Barbagli M. e Saraceno C. (eds.)
- Saraceno C., 1997, *Replay citizenship in context-specific*, in "International Labour and Working-Class History", 52, pp.27-34.
- Sellnet C., 2006, *Nuovi papà...bravi papà*, Fabbri, Milano.

- Sennet R., 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Sgritta G.B., 2009, *Badanti e anziani in un welfare senza futuro*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Sgritta G.B., 2005, *Famiglie di nazioni, nazioni di famiglie. Un'introduzione al fascicolo*, in "la Rivista delle Politiche Sociali", n.4.
- Smith A., 2004, *Who cares? Fathers and the time they spend looking after children*, Paper presentato alla seconda conferenza internazionale EPUNET, Berlino, 24-26 giugno 2004.
- Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J.P., 2008, *Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, Issues Paper, Bruxelles, (http://www.stiglitzsen-fitoussi.fr/documents/Issues_paper.pdf).
- Stratigaki M., 2004, *The cooptation of gender concept in EU policies: The case of "reconciliation of work and family"*, in "Social Politics", 11, 1, pp.3056.
- Tanturri M., 2006, *Ruolo paterno e caratteristiche della coppia*, in ISTAT, Rosina A., Sabbadini L. L. (eds.), *Diventare padri in Italia*, Argomenti n. 31, Roma.
- Tarozzi M., 2008, *Cos'è la Grounded Theory*, Carocci, Roma.
- Tausing M., Fenik R., 2001, "Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 22, no. 2, pp. 101-119.
- Tobío C., 2013, *Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento?*, in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, Núm. 1, 2013, pp. 17-38.
- Tobío C., 2012, *Care and gender identity. From working mothers to caring men*, *Revista Internacional de Sociología (RIS)* Vol.70, nº 2, Mayo-Agosto, 399-422.
- Tobío C., 2005, *Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias*, Feminismos, Madrid.
- Tobío C., 2001, *Working and mothering. Women strategies in Spain*, *European Societies*, 3, n. 3, pp. 339-371.

- Trifiletti, R., 1997, *La famiglia e il lavoro delle donne*, in M. Barbagli e C. Saraceno (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino Bologna.
- Trifiletti, R., 1999, *Southern European Regimes and the Worsening Position of Women*, in "Journal of European Social Policy", vol. 9, n.1.
- UNICEF, 2008, *Come cambia la cura dell'infanzia*, Report Card Innocenti 8, Unicef, Ginevra.
- Vaiou D., 2002, *In the Interstices of the City: Albanian Women in Athens*, in *Espace, Populations, Sociétés*, n. 2.
- Viale V., 2012, *I congedi di paternità, un confronto in Europa*, Isfol Occasional Paper, Numero 2, marzo 2012, Isfol, Roma.
- Vietti F., 2010, *Il Paese delle badanti*, Meltemi, Roma.
- Villa P., 2009, *La strategia europea per l'occupazione e la parità tra uomini e donne*, in Rossilli M.G. (eds), *I diritti delle donne nell'unione europea*, Ediesse, Roma.
- Watson W., 2002, *Human Capital As a Lead Indicator of Shareholder Value Research Report*, February 2002.
- Zagheni E., M. Zannella, Movsesyan G. & Wagner B., 2015, *A comparative analysis of European time transfers between generations and genders*, SpringerBrief in Population Studies, Springer, Netherlands.
- Zajczyk F., Ruspini E., 2008, *Nuovi Padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Baldini Castoldi Dalai, Milano.
- Zanatta A. L., 1999, *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in "Polis XIII", 3, pp. 469-484.
- Zangrandi S., *A servizio della realtà. Il reportage narrativo dalla Fallaci a Severgnini*, Unicopli, Milano.

